

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
Харківський національний університет внутрішніх справ

# **СФЕРА ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

*Матеріали*  
*V Всеукраїнської науково-практичної конференції*  
*(м. Харків, 28 жовтня 2016 року)*

*За загальною редакцією*  
*доктора юридичних наук, професора*  
*К. Ю. Мельника*

Харків – 2016

УДК 349.2; 349.3  
ББК 67.405(4Укр)  
С 91

*Друкується за рішенням оргкомітету відповідно до доручення  
Харківського національного університету внутрішніх справ  
від 23.08.2016 № 88*

С 91 **Сфера** дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – 426 с.

*Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам сфери дії трудового права та права соціального забезпечення, зокрема правовому регулюванню відносин з проходження служби державними службовцями та службовцями правоохоронних органів; відносин із застосування праці членами господарських товариств, виробничих кооперативів, фермерських господарств тощо.*

*Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, державних службовців та службовців правоохоронних органів.*

УДК 349.2;349.3  
ББК 67.9405(4Укр)

*Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.  
Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ  
несуть автори та їх керівники.*

© Харківський національний університет  
внутрішніх справ, 2016

Складність боротьби з дискримінацією у сфері праці посилюється тим, що неформальні норми культури праці, які традиційно склалися в суспільстві, є однією із причин розповсюдження дискримінації і не можуть бути скореговані в нетривалий період часу через їх інерційність. Таким чином, при боротьбі з дискримінацією, зокрема у сфері праці, основний акцент повинен бути зроблений на тривалій стратегії досягнення цієї мети, і провідна роль у такому процесі повинна належати державі.

УДК 349.22:331.108

### **ДІЛОВІ ЯКОСТІ ПРАЦІВНИКА ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

**Цесарський Ф. А.,**

*доцент кафедри трудового права*

*Національного юридичного*

*університету імені Ярослава Мудрого,*

*канд. юрид. наук, доцент*

Нині реалії господарського життя, економічної і виробничої діяльності в Україні вимагають того, щоб особи, які укладають трудові договори, мали перелік професійних і особистісних якостей, які разом дають їм можливість виконувати ту чи іншу трудову функцію.

Дана проблема, а саме наявність у претендента необхідних професійних якостей, безпосередньо пов'язана з укладенням трудових договорів, наприклад, відповідно до ч. 1 ст. 26 КЗпП, при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Фактично, у даному випадку мова йде про перевірку ділових та професійних якостей працівника, з яким роботодавець планує укласти трудовий договір.

Слід також вказати, що ділові якості працівника не тільки мають значення при укладенні трудового договору, але і впливають на зміст і динаміку трудових правовідносин. Наприклад, ч. 2 ст. 40 КЗпП визначає умови розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, підставами якого є виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної

таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці.

У даному випадку стає очевидним, що в основі розірвання трудового договору лежать ті ж «ділові якості» – наявна у працівника кваліфікація, додаткові професійні навички, якість виконання працівником роботи, яка йому доручається. До речі, саме перераховані вище фактори найчастіше є визначальними критеріями при вирішенні питань про залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

Відповідно до ч. 1 ст. 42 КЗпП при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право залишитися на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Зазначимо, що у даному випадку саме професійні та ділові якості є пріоритетними порівняно з іншими факторами, які визначають право працівника залишитися на роботі, такими як сімейні обставини, стаж роботи, навчання, участь у бойових діях і т. ін.

Ще один приклад – ст. 96 КЗпП, яка ставить у залежність від кваліфікації оплату праці. Відповідно до даної статті право на підвищення розряду мають робітники, які успішно виконують роботи більш високого розряду не менш як три місяці і склали кваліфікаційний екзамен. Посадові оклади службовцям установлює власник або уповноважений ним орган відповідно до посади і кваліфікації працівника. За результатами атестації власник або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади службовцям у межах затверджених у встановленому порядку мінімальних і максимальних розмірів окладів на відповідній посаді.

Особливе значення термін «ділові якості» набуває в процесі реалізації працівником права на просування по роботі. Дане право надане законодавцем працівнику за допомогою проголошення у Кодексі законів про працю принципу недискримінації у сфері праці, зокрема заборони порушувати принцип рівності прав і можливостей (ст. 2-1 КЗпП).

Таким чином, наведені факти свідчать про важливість ділових і професійних якостей як умов укладення трудового договору, а також реалізації прав і обов'язків працівників відповідно до умов трудового договору.

У цілому, сутність понять «якість особистості», «діловий» дає змогу визначити, що ділові якості особистості – це специфічні

властивості людини, які характеризують можливості особистісного потенціалу в суспільно-громадській, державно-політичній, професійній сферах та обумовлюють успішність будь-якої діяльності загалом. Вони характеризують ділову людину, тобто людину-професіонала у своїй сфері діяльності, яка здатна ставити мету й досягати її, працювати в команді, сполучати конструктивне, творче мислення з високоморальними людськими якостями для перетворення дійсності.

Здається, що ділові якості для працівника – це той інструментарій, арсенал професійних засобів, за допомогою яких працівник виконує свою трудову функцію. Слідуючи у цьому напрямі, можна зробити висновок, що перелік ділових якостей у кожному конкретному випадку визначається, насамперед, колом робіт з урахуванням професії, спеціальності, кваліфікації і посади, тобто тією самою трудовою функцією, для виконання якої укладається трудовий договір.

Особистісні якості повинні, на наш погляд, враховуватися лише тією мірою, якою вони можуть істотно вплинути на здатність якісно виконувати певну трудову функцію, а тому вони теж опосередковані специфікою роботи за певною посадою, професією, спеціальністю. Наприклад, комунікабельність – необхідна особиста якість для належного виконання трудової функції за посадою «менеджер по рекламі», а вимоги до бажаної ваги і зросту працівника – часто необхідна умова для якісного виконання роботи манекенниць у модельних агентствах.

Вважається, що зміст категорії «ділові якості працівника» має дві складові: професійно-кваліфікаційні та особистісні якості. До професійно-кваліфікаційних можуть бути віднесені: рівень освіти, професія, спеціальність, рівень (ступінь) кваліфікації, стаж роботи за певною професією, спеціальністю, посадою, досвід роботи у певних галузях економіки, продуктивність праці і т. ін. Особистісні якості можуть включати такі характеристики, як нестандартність мислення, комунікабельність, організаторські здібності, певні зовнішні дані, відсутність обмежень (протипоказань) для здійснення деяких видів діяльності (робіт) за станом здоров'я та ін.

Однак у будь-якому разі при виникненні спору про наявність або відсутність дискримінаційних обставин роботодавець повинен буде довести, що його вимоги щодо ділових якостей (професійно-кваліфікаційних чи особистісних) працівника викликані виключно специфікою трудової функції, характером і умовами виконання роботи.

Нам здається неможливим у тексті діючого КЗпП дати вичерпний перелік ділових якостей працівника (професійно-кваліфікаційних і особистісних), оскільки їх набір обумовлений певною трудовою функцією. Отже, доцільно обмежитися зразковим відкритим переліком, залишаючи можливість для локальної нормотворчості у межах компетенції роботодавця.

У цілому, на нашу думку, ділові якості можна визначити як здатність працівника виконувати певну трудову функцію з урахуванням наявних у нього професійно-кваліфікаційних якостей (наприклад, наявність певної професії, спеціальності, кваліфікації), особистісних якостей (наприклад, стан здоров'я, наявність певного рівня освіти, досвід роботи за даною спеціальністю, у даній сфері діяльності, галузі ринкового господарства).

УДК 349.2

## **АУТСТАФІНГ**

**Чавикіна Т. І.,**

*доцент кафедри трудового*

*та господарського права факультету № 2*

*Харківського національного*

*університету внутрішніх справ,*

*канд. юрид. наук, доцент*

Незалежно від напрямку та роду діяльності, величини та організаційно-правової форми основним видом ресурсів є трудові ресурси, а саме економічно активне населення країни. На жаль, в Україні зараз спостерігається нестача висококваліфікованих кадрів, а також працівників, які б відповідали сучасним вимогам виробництва. Через інтелектуальну міграцію скорочуються галузі, що негативно впливає на наші трудові ресурси. Наразі найперспективнішими професіями є ІТ-програміст, Web-дизайнер, інженер (різних галузей), технолог, агроном і т.д. Якщо раніше на ринку праці застосовувалися стандартні форми зайнятості, то сьогодні можна спостерігати появу нетипових форм зайнятості, однією із яких є аутстафінг. Аутстафінг (англ. *outstaffing* у перекладі означає «*out*» – вивід, «*staffing*» – штат, тобто виведення за штат), а саме – своєрідний інструмент, що дозволяє компаніям регулювати кількість працівників, не змінюючи при цьому офіційного складу персоналу. Аутстафінг у Європі почав застосовуватись під час економічного спаду, в Україні ж уперше