

становление учредителя о прекращении его полномочий и приказ работодателя о расторжении с ним трудового договора?

На наш взгляд Трудовой кодекс РФ различает этапы назначения на должность и заключение трудового договора, более того, прекращение полномочий руководителя организации не означает автоматически расторжение трудового договора, этот этап может также предшествовать прекращению трудового договора.

Сам по себе факт существования такого этапа как согласование с учредителем заключения или расторжения трудового договора с руководителем организации не должен влиять на порядок расторжения трудового договора. Статья 84.1 ТК РФ предусматривает единый порядок оформления прекращения трудового договора. Согласно названной статье прекращение договора оформляется приказом работодателя.

Статья 392 ТК РФ предусматривает право работника оспорить в суд увольнение в течение месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки. Из приведенной нормы следует, что руководитель организации в случае несогласия своего увольнения должен оспорить не административно-правовой акт учредителя – администрации МО о прекращении трудового договора, а непосредственно приказ работодателя, изданный на основании решения учредителя.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что несмотря на сложный юридический состав при заключении трудового договора с руководителем образовательной организации, юридическим фактом, влекущим прекращение с ним трудовых отношений является приказ работодателя.

Середа О.Г.,
канд. юрид. наук., доц. кафедры трудового права Национального университета «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ

Забезпечення рівності та недопущення дискримінації відносяться до основоположних міжнародних стандартів у сфері праці. Водночас, сьогодні в Україні все частішими є прояви дискримі-

нації в трудових відносинах. Наслідками дискримінаційних дій роботодавців є порушення прав працівників, зниження рівня зайнятості окремих їх категорій. При цьому, в останні десятиліття, нарівні з гендерною дискримінацією, все більшого поширення набуває дискримінація за ознакою віку (ейджизм).

Дослідження показують, що людям, старшим за 45 років, дуже складно працевлаштуватися, тим більше офіційно, тому часто люди цього віку погоджуються на низькооплачувану роботу, не маючи ніяких трудових договорів, пільг, соціальних пакетів, оплачуваних відпусток тощо. Проблема полягає не тільки в об'єктивно низькій конкурентоспроможності старшого покоління порівняно з молодим, а й у великій кількості стереотипів та упередженому ставленні до людей старшого віку з боку роботодавців. Більше того, в силу історично обумовлених причин, вони не мають досвіду досудового та судового захисту своїх інтересів, а тому не володіють відповідними механізмами.

Працівники похилого віку стикаються з дискримінацією при прийомі на роботу, в процесі праці, у кар'єрному рості та ін. Разом з тим, пропозиція праці з боку осіб працездатного віку скорочується, що підвищує значущість літніх працівників у процесі формування трудових ресурсів. Таким чином, в сучасних умовах в соціально-трудої сфері спостерігаються такі негативні явища, як дискримінація осіб літнього віку на ринку праці, більш низький рівень оплати їх праці, незважаючи на те, що трудова діяльність літніх працівників робить значний вплив на економічний і соціальний розвиток економіки країни.

Базова Конвенція Міжнародної організації праці (далі – МОП) у сфері боротьби з дискримінацією № 111 від 1958 р. «Про дискримінацію в галузі праці і занять», визначаючи дане поняття як будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу за визначеними ознаками, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять, не виділяє окремо вік серед таких ознак, хоча й встановлює їх невичерпний перелік. Кодекс законів про працю України ст. 2-1, гарантуючи рівність трудових прав працівників незалежно від будь-яких обставин, також окремо не регламентує вік як можливу підставу дискримінації.

Ст. 24 Конституції України також серед ознак дискримінації на називає вік, а Конституційний суд України у рішенні по справі №1-16/2007 від 16 жовтня 2007 р. взагалі встановив, що у части-

ні другій статті 24 Конституції України вік відсутній у переліку ознак, за якими не може бути привілеїв чи обмежень і його не можна віднести до «інших» ознак, які згадуються у цій нормі.

З огляду на те, що заборона обмежень за віковою ознакою прямо не зазначена в Конституції, літні позбавлені можливості захищати свої конституційні права і свободи шляхом посилення на відповідні конституційні норми.

Позитивні тенденції щодо вирішення даного питання вбачаються в Проекті Трудового кодексу України від 22 квітня 2013 року, де серед засад правового регулювання трудових відносин виділяється недопущення дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації. А в ст. 4 Проекту, що присвячена недопущенню дискримінації, визначається заборона останньої, в тому числі, і за віком.

Рекомендація МОП №162 від 1980 р. «Щодо літніх працівників» встановлює, що вона поширюється на всіх працівників, які з віком можуть відчувати труднощі в галузі праці та занять і лише у виключних випадках можуть встановлюватися вікові обмеження з огляду на особливі вимоги, умови або правила для деяких видів робіт. Тобто Рекомендація не містить чітких вікових критеріїв щодо віднесення особи до категорії літніх працівників. Водночас, Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 р. до останніх відносить осіб, які досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також особи, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більш як півтора роки. а отже гарантії реалізації права на працю, передбачені в законі, розповсюджуються лише на пенсіонерів і осіб передпенсійного віку.

Разом з тим, у п. 5 ст. 14 Закону «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. серед категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, виділяються особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років. Безумовно таке нормативне визначення віку осіб, що потребують додаткових гарантій, є більш вдалим і відповідає реаліям сьогодення.

З огляду на вищенаведене заслуговує на увагу досвід інших країн, зокрема в США дискримінація за віком на роботі і при наймі на роботу заборонена юридично. Чинний в країні спеціальний закон забороняє не лише вказувати бажаний вік і вікові обмеження в оголошеннях про прийом на роботу, він забороняє роботодавцеві навіть задавати кандидату питання про його вік чи дату народження на співбесідах. у разі якщо кандидат піддався дискримінації за віком, він може подати скаргу в державну Комісію з дотримання рівноправності з працевлаштування – її відділення є в більшості міст США. Підтверджувати свою заяву письмовою відмовою потенційного роботодавця не треба: його в будь-якому випадку чекає серйозна перевірка і чималі фінансові санкції.

Трудове законодавство України містить ряд норм, що направлені на встановлення рівності можливостей усіх вікових категорій працівників у сфері праці та є важливою гарантією від дискримінації. Проте в сучасних умовах вони потребують вдосконалення. Зокрема, вважаємо необхідним визначення віку як ознаки, за якою може проводитись дискримінація як в Конституції, так і в чинному Кодексі законів про працю, а надалі – у Трудовому кодексі України. Крім того, подальшому вдосконаленню правового регулювання праці осіб похилого віку буде сприяти чітке та однакове визначення даної категорії працівників в усіх нормативних актах, що регулюють дане питання.

Хоча подолати дискримінаційну практику лише шляхом її законодавчої заборони неможливо. Необхідним є комплексний підхід до боротьби з цим явищем, який би включав, крім, економічного заохочення роботодавця за працевлаштування осіб старших вікових груп, також дієвий механізм відповідальності за дискримінацію за віком.

Смолярова М. Л.,

канд. юрид. наук, доц., завідувач кафедру трудового, земельного та господарського права Класичного приватного університету (м. Запоріжжя, Україна)

ПРАВОВІ ПІЛЬГИ ТА ЗАОХОЧЕННЯ ЯК ПРАВОВІ СТИМУЛИ

Для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин на підприємствах, установах та організаціях повинна існувати налагоджена система правового стимулювання праці, метою якої є розширення обсягу можливостей, свободи працівни-