

пільного досвіду, сприяти соціальному прогресові.

Під аморальним проступком у трудовому праві слід розуміти винні дії чи бездіяльність, що порушують загальновизнані норми поведінки, притаманні даному суспільству, вчинені не тільки при здійсненні працівником виховних функцій, але і у побуті, і які передбачають не лише громадський осуд, а й юридичну відповідальність.

Умовами розірвання трудового договору з працівником за перебування всупереч вимогам Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» є: а) його приналежність до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, або до посадових осіб юридичних осіб публічного права, які одержують заробітну плату за рахунок державного чи місцевого бюджету; б) наявність близьких зв'язків із керівником; в) безпосереднє підпорядкування близькій особі; г) неможливість переведення, за його згодою на іншу роботу; д) дотримання встановленого законом порядку (повідомлення керівництва органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб; вжиття заходів щодо усунення безпосереднього підпорядкування близьких осіб; спроба переведення в установленому порядку на іншу посаду, що виключає безпосереднє підпорядкування). Позаяк звільнення за розглядуваною підставою не є дисциплінарним стягненням, то порядку застосування останніх дотримуватись непотрібно. Розірвання трудового договору уданому випадку допускається без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

**Жернаков В. В.,**

к.ю.н., доцент, зав. кафедрой трудового права  
Национального университета «Юридическая академия  
Украины имени Ярослава Мудрого»

## **О НЕКОТОРЫХ ТЕНДЕНЦИЯХ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ**

В Украине долгие годы продолжается реформирование законодательства о труде, обусловленное работой над новым Трудовым кодексом. В последние годы в нашей стране приняты важные для социально-трудовой сферы нормативные акты, в том числе За-

коны «О социальном диалоге» ( 2010 год), «О занятости населения» (вводится в действие 1.01.2013 года), доработан проект Трудового кодекса (законопроект № 1108 от 04.12.2007г. в редакции 02.04.2012 г., подготовленной ко второму чтению в Верховной Раде Украины). Их анализ позволяет сделать выводы о некоторых тенденциях развития законодательства о труде.

Поскольку законодательство состоит из актов различного уровня, сегодня есть смысл поговорить и о Конституции как источнике трудового права. Сейчас в Украине создана благоприятная ситуация для совершенствования конституционных основ трудового права, поскольку в Украине создана конституционная ассамблея, от которой ожидают существенного повышения уровня конституционного регулирования многих сфер общественной жизни. И хотя, как предполагается, основное внимание будет уделено совершенствованию государственного механизма, повышению эффективности взаимодействия органов власти с институтами гражданского общества, деятельности судебной системы и правоохранительных органов, полагаю, предложения по реализации прав человека в социально-трудовой сфере на конституционном уровне будут совершенно не лишними. Чем не повод заложить тенденцию широкого закрепления в Конституции прав человека в социально-трудовой сфере?

Центральное в системе трудовых прав и сформулированное в Конституции Украины как свобода труда право на труд соответствует общепризнанному международному стандарту. А вот с правовым закреплением права на оплату труда дело обстоит по-другому. Попытка его регулирования, предпринятая в статье 43 Конституции, не выдерживает критики. В ней не отражены надлежащим образом ни форма, ни содержание этого важного для трудящихся права. Полный текст соответствующего нормативного материала ст. 43 выглядит как «право на своевременное получение вознаграждения защищается законом», что по сути означает декларацию обязанности работодателя всего лишь своевременно выплачивать заработную плату без малейшего указания на уровень оплаты труда.

Нельзя не заметить, что схожие по правовому менталитету Украина, Россия и Беларусь по-разному подходят к пониманию и правовому закреплению права на оплату труда. Если в Конституции Российской Федерации право на вознаграждение за труд

закреплено хотя бы в минимальном его выражении (как право без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда – ч. 3 ст. 37), то в Основном законе Республики Беларусь право на вознаграждения за труд содержится в отдельной статье. В ст. 41 закрепляется право граждан Республики Беларусь на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда. Норма ст. 42 гарантирует лицам, работающим по найму, «справедливую долю вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование».

Но вопрос не столько в правовой форме – в разных ли статьях содержатся право на труд и право на оплату труда – сколько в содержании. Так, статья 23 Всеобщей декларации прав человека 1948 года, наряду с правом на труд, в ч. 3 закрепляет право каждого работающего на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи. Более того, Украина, присоединившись к Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года, должна, в соответствии со статьей 7 этого документа, признать право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся справедливую зарплату и удовлетворительное существование для них самих и их семей. По форме право на оплату труда является самостоятельным<sup>1</sup> по отношению к праву на труд как праву сво-

---

<sup>1</sup> Самостоятельность здесь носит формальный характер. Конечно же, бесплатного труда не бывает, и право на оплату труда вытекает из права на труд. Равным образом не бывает и трудовых отношений без вознаграждения. Потому попытки лиц, которым законодательством запрещено совмещать основную деятельность с трудовой или иной деятельностью, приносящей доход, отказаться от заработной платы по запрещенной для них работе, но при этом сохранить полномочия по этой должности («почетные» руководители), являются юридическим нонсенсом. По сути, они представляют собой некорректную форму обхода законодательства, устанавливающего ограничения с целью

бодно выбирать род и вид занятости, а его содержание состоит не в очевидном закреплении обязанности оплачивать работу, а в обеспечении надлежащего уровня оплаты.

Уже доводилось приводить пример Конституции Испании, в статье 35 которой закреплены не только право на труд, но и обязанность трудиться, а право на заработную плату связано с уровнем, достаточным для покрытия потребностей не только работающего, но и членов семьи. Добавим к этому нормы, содержащиеся в специальных главах Конституции Испании «Об основоположных принципах социально-экономической политики», «О гарантиях основных прав и свобод», и получим еще один правовой механизм, достойный внимания.

Следующую проблему хотелось бы проанализировать на фоне тенденции возрастания договорной формы регулирования социально-трудовых отношений. Она может быть вызвана принятием 5 июля 2012 года Украиной Закона «О занятости населения», а содержанием ее является хорошо известная специалистам трудового права деятельность по предоставлению услуг в сфере занятости, получившая наименование «заемного труда».

Статьей 37 этого Закона, закрепляющей деятельность субъектов хозяйствования, предоставляющих услуги по посредничеству в трудоустройстве в Украине, установлено, что они сотрудничают с территориальными органами занятости путем заключения договоров о сотрудничестве, в том числе по обмену данными о свободных рабочих местах, проведением общих мероприятий (проектов), консультаций и предоставления услуг работодателям и лицам, подыскивающим работу. Сопоставим эти полномочия с указанными в статье 1 Конвенции Международной организации труда № 181 о частных агентствах занятости 1997 года а) услугами, «способствующими увязыванию предложений рабочих мест и заявок на них, при этом частное агентство занятости не становится стороной в трудовых отношениях, могущих при этом возникнуть»; б) «услугами, состоящими в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом»; с) «другими услугами, связанными с поиском работы», и получим занимательную картину. Хорошо, если предусмотренные в ст. 37 Закона предотвращения конфликта интересов.

«О занятости населения» услуги будут связаны с «увязыванием предложений рабочих мест и заявок на них, при которых агентство занятости не становится стороной в трудовых отношениях», или «услуги по обработке личных данных работников (сбор, хранение, подборка, распространение или любое иное использование информации, касающейся работника)» (ч. 3 ст. 1 Конвенции). Они вполне корректно вписываются в отношения по *поиску* работы. Иное дело, когда это будут услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом (п. b) ст. 1 Конвенции) Сложно представить себе в условиях нашей действительности правовую конструкцию, в рамках которой частное агенство не только предоставляет третьей стороне работников, но и «устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение».

У идеи правового регулирования заемного труда есть как сторонники, так и скептики. Основные аргументы сторонников легализации заемного труда состоят в том, что он способствует удовлетворению потребностей предпринимателей в нужной рабочей силе, выступает альтернативой безработице. Надлежащее правовое регулирование позволит легализовать эти правовые отношения, защиту наемных работников от произвола хозяев. При этом хотелось бы обратить внимание и на другой аргумент сторонников заемного труда – правовое регулирование такой формы труда должно происходить в русле общих тенденций развития европейского трудового законодательства. Возьмем эту посылку за отправной момент в наших рассуждениях и увидим, насколько применим к нашей действительности господствующий за рубежом гражданско-правовой, договорный способ регулирования отношений в сфере труда и насколько востребована на постсоветском пространстве эта форма.

Очевидно, что под воздействием новаций изменяется правовое регулирование, становясь все более гибким, чтобы приспособиться к условиям меняющегося мира. Среди наиболее значимых процессов специалисты отмечают возникновение нетипичных форм занятости (надомный труд, дистанционный труд, неполная и гибкая занятость). Мы не должны отрицать распространенного за рубежом заемного труда как организационно-экономической и правовой категории. Но нет уверенности, что такая форма без-

болезненно, без нарушения гарантий прав человека в сфере труда впишется в механизм правового регулирования труда в нашей действительности.

Мы должны ясно видеть механизм отношений посредничества в сфере трудоустройства, различать виды отношений между различными субъектами этого процесса и осознавать их отраслевую принадлежность.

Хотелось бы верить, что Украина, Россия и Беларусь не ратифицировали Конвенцию №181 МОТ не только потому, что она не вызывается потребностями в сфере трудоустройства, но и потому, что вытекающий из нее правовой механизм трудоустройства не вписывается в существующую и реализуемую на практике концепцию трудового правоотношения и его зримой правовой формы – трудового договора. Такие принципиальные элементы конструкции трудового правоотношения, как двухсубъектный состав, определенность трудовой функции, необходимость личного выполнения работы, подчинение внутреннему трудовому распорядку, установленному работодателем, не дают оснований рассматривать частное агенство занятости в качестве работодателя.

М.В.Лушникова и А.М. Лушников предлагают урегулировать заемный труд комплексным нормативным актом, содержащим нормы трудового, гражданского и административного законодательства, что позволит обеспечить единство правового регулирования и избежать возможных межотраслевых коллизий, а также провести апробацию новых видов гражданско-правовых договоров аренды между частными агентствами занятости и предприятиями-пользователями. Отнеся себя к критическим аналитикам концепции заемного труда, поддержу коллег в том, что надлежащее правовое регулирование этих отношений возможно с помощью норм различных отраслей законодательства. Добавлю, что возникающие при этом различные по природе группы отношений должны регулироваться нормами соответствующих отраслей. Есть основания сомневаться и в том, что в основе этих отношений должна лежать конструкция гражданско-правового договора аренды.

Не могу с полной уверенностью поддержать высказанные отдельными авторами соображения, что договор о «заемном» труде представляет разновидность трудового договора. Совершенно очевидно, что нам вряд ли удастся для этих сложных отношений

создать синтетическую правовую форму.

Тенденция к расширению сферы действия трудового права прослеживается в проекте Трудового кодекса Украины.

Его целью является определение основных начал реализации предусмотренных в Конституции Украины трудовых прав и гарантий работников, создание надлежащих условий труда, обеспечение защиты интересов работников и работодателей, а его задачей названо «правовое регулирование определенных в нем отношений, создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений». На первый взгляд, с определением назначения Трудового кодекса все в порядке. На самом же деле, далеко не все отношения, регулируемые кодексом, являются трудовыми, как и не все субъекты являются субъектами трудовых отношений. Например, в ст. 3 Проекта указаны такие отношения, как обеспечение полной и продуктивной занятости, обеспечение права на общеобязательное государственное социальное страхование; содействие коллективным переговорам с целью заключения коллективных договоров и соглашений.

**Ясинок М. М.,**

докт. юрид. наук,

проф. кафедры «Правосуддя»

Сумського національного аграрного університету

**Запара С. І.,**

канд. юрид. наук, доц.,

декан юридичного факультету

Сумського національного аграрного університету

## **ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ**

Право працівників на працю, захист своїх трудових прав та інтересів гарантується Конституцією України та трудовим законодавством. Захист трудових прав відбувається як в індивідуальному так і колективному порядках. Норми, які створюють діючу систему здійснення трудових прав та інтересів робітників і службовців мають своє закріплення в цілому ряді різноманітних за-