

дується у навчальній літературі з трудового права, ані в аспекті місця трудового права у системі вітчизняного права, ані в контексті правового регулювання трудових відносин.

І нарешті, по-четверте, існуючи підходи до розуміння правового режиму та його елементів засновані здебільшого на визнанні поділу права на приватне і публічне та протиставленні цих «юридичних галактик» (С.С. Алексеев), «правових світів» (Ю.О. Тихомиров) одне одному. Не заперечуючи цього поділу як такого, маємо зазначити, що трудова галузь достатньо важко вписується у цей поділ (принаймні в його класичній інтерпретації). Хоча трудове право генетично й історично виростає з приватного (точніше з цивільного) права, соціальні реформи у сфері праці, крізь які пройшли європейські країни протягом ХХ ст., привнесли у трудову галузь багато елементів імперативного, а значить – публічно-правового регулювання. При чому ця публічно-правова складова є настільки сильною, що, приміром, у Скандинавських країнах, які прийнято називати еталоном соціальної держави у сучасному світі, трудове право визнається галуззю публічного права (поряд із інститутами, які регламентують соціальний захист, захист прав споживачів тощо), а вітчизняний теоретик права С.П. Погребняк саме на прикладі трудового права висуває тезу про дифузію приватного і публічного правового регулювання у сучасному світі.

На завершення, всі висвітлені аспекти мають бути враховані при дослідженні правових режимів правового регулювання трудових відносин, зокрема і галузевого режиму трудового права, який не має ані виключно публічно-правового, ані суто приватно-правового характеру.

Яковлева Г.О.,

канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
Національного університету «Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»  
(м. Харків, Україна)

### **ДЕРЖАВНИЙ ЗАХИСТ ОСІБ, ЯКІ НАДАЮТЬ ДОПОМОГУ В ЗАПОБІГАННІ І ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ, В КОНТЕКСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Частина третя статті 20 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» закріплює неможливість звільнення чи

примушення до звільнення особи, притягнення її до дисциплінарної відповідальності чи піддання з боку керівника або роботодавця іншим негативним заходам впливу (переведення, атестація, зміна умов праці тощо) у зв'язку з повідомленням нею про порушення вимог цього Закону іншою особою. На нашу думку, існування цих гарантій з боку держави є не зовсім доречним з таких міркувань.

По-перше, стаття 43 Конституції України гарантує громадянам захист від незаконного звільнення. Відповідно до ст. 4 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо немає законних підстав для такого припинення, пов'язаних зі здібностями або поведінкою працівника або викликаних виробничою необхідністю підприємства, установи. Стабільність трудових відносин гарантується обмеженим переліком підстав припинення трудового договору. Розірвати трудовий договір і звільнити працівника можна тільки на підставах, передбачених законом, та в порядку, визначеному законодавством України. у Кодексі законів про працю України підстави припинення трудових правовідносин закріплені у ст. ст. 7, 28, 36–41, 45, 199. з урахування специфіки роботи окремих категорій працівників у спеціальних законах, дисциплінарних статутах та положеннях про дисципліну праці можуть бути встановлені й інші підстави припинення трудового договору. Але в будь-якому випадку перелік таких підстав носить вичерпний характер і поширеному тлумаченню не підлягає. Що стосується примусу до звільнення, то згідно із ст. 38 КЗпП України звільнення відбувається за ініціативою працівника, тобто виявлення бажання на припинення трудових правовідносин надходить від самої особи. Крім того, в п. 12 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» зазначено, що по справах про звільнення за ст. 38 КЗпП суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що власник або уповноважений ним орган примусили подати заяву про розірвання трудового договору. Подача працівником заяви з метою уникнути відповідальності за винні дії не може розцінюватись як примус до цього.

По-друге, дисциплінарна відповідальність працівників є одним із видів юридичної відповідальності, що передбачена законодавством за протиправну поведінку працівника. Підставою притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є вчинення дисциплінарного проступку, тобто винного проти-



правного невиконання або неналежного виконання працівником своїх обов'язків. Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку складається з протиправної поведінки суб'єкта, шкідливих наслідків та причинного зв'язку між ними. Протиправною є дія або бездіяльність працівника, що порушує вимоги законодавства про працю, локальних актів, наказів або розпоряджень роботодавця, що встановлюють трудові обов'язки працівника. Загальна дисциплінарна відповідальність настає на підставі норм КЗпП України та правил внутрішнього трудового розпорядку. Спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачена для окремих категорій працівників спеціальним законодавством, а також статутами та положеннями про дисципліну.

У статті 13 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» зазначається, що загальні вимоги до поведінки осіб, зазначених у пункті 1 частини першої статті 4 цього Закону, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх службових повноважень, підстави та порядок притягнення до відповідальності за порушення цих вимог устанавлюються законом. Законами та іншими нормативно-правовими актами, що визначають організацію і порядок діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування, надання окремих видів державних послуг або порядок діяльності категорій осіб, уповноважених на виконання функцій держави, місцевого самоврядування, можуть устанавлюватися спеціальні вимоги щодо поведінки таких осіб. Відповідно до ч. 1 ст. 21 Закону за вчинення корупційних правопорушень особи, зазначені в частині першій статті 4 цього Закону, притягаються до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності в устанавленому законом порядку. Частина 7 ст. 5 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» передбачає, що посадові і службові особи органів державної влади, посадові особи місцевого самоврядування, юридичних осіб, їх структурних підрозділів у разі виявлення корупційного правопорушення чи одержання інформації про вчинення такого правопорушення працівниками відповідних органів державної влади, органів місцевого самоврядування, юридичних осіб, їх структурних підрозділів зобов'язані у межах своїх повноважень вжити заходів щодо припинення такого правопорушення та негайно письмово повідомити про його вчинення спеціально уповноважений суб'єкт у сфері протидії корупції.



Виходячи з наведеного, повідомлення особою про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою не може розцінюватись як протиправна поведінка працівника та слугувати підставою для притягнення особи до дисциплінарної відповідальності.

По-третє, переведення та зміна умов праці не можуть бути негативними заходами впливу з боку керівника або роботодавця, оскільки відносяться до такої категорії, як зміна істотних умов трудового договору. Однією з найважливіших гарантій реалізації конституційного права на працю є заборона роботодавцю вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України). При укладенні трудового договору його сторонами визначається трудова функція і місце роботи, які належать до основних умов трудового договору і не можуть змінюватись в односторонньому порядку.

Переведенням вважається будь-яка зміна трудової функції, тобто роду роботи (професії, спеціальності, кваліфікації, посади) працівника, місця роботи. Переведення, незалежно від його мотивації, можливе лише за згодою працівника. Лише у виключних випадках (відвернення або ліквідація наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей) відповідно до ст. 33 КЗпП України допускається тимчасове переведення працівника без його згоди з ініціативи роботодавця строком до одного місяця, якщо така робота не протипоказана особі за станом здоров'я. Надання будь-якої іншої роботи, не обумовленої трудовим договором, без згоди працівника вважатиметься примусовою працею, що прямо заборонено ч. 3 ст. 43 Конституції України. Крім того, ч. 1 ст. 2 Конвенції МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» 1930 р. (ратифікована Україною 10 серпня 1956 р.) визначає, що примусова або обов'язкова праця означає будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Правова характеристика примусової праці полягає в тому, що це праця, яка виконується не добровільно, а під впливом можливості застосування покарання. Постановою Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р. № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» встановлено, що положення дисциплінарних статутів і положень про дисципліну праці, які



передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у разі виробничої необхідності або простою, а також можливість виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором, є недійсними.

Відповідно до ч. 3 ст. 32 КЗпП України зміна істотних умов праці як самостійна правова форма зміни змісту трудового договору допускається в процесі виконання роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією або посадою, якщо це викликано змінами в організації виробництва й праці. Якщо ж зміну істотних умов праці працівника запроваджено власником або уповноваженим ним органом не у зв'язку із зазначеними причинами, то з урахуванням конкретних обставин вона має бути визнана неправомірною, а на роботодавця повинен бути покладений обов'язок відновити колишні умови праці. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Насамкінець, атестація також не може бути визнана негативним заходом впливу на працівника з боку роботодавця. Атестація, згідно із ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників», визначається як процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня. Стаття 11 зазначеного Закону визначає загальний порядок проведення атестації працівників. Порядок проведення атестації окремих категорій працівників регулюється законодавством України.

Категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором. На підприємствах, в установах та організаціях, в яких не укладаються колективні договори, категорії працівників, які підлягають атестації, строки та графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Атестація проводиться за рішенням роботодавця, яким затверджуються положення про проведення атестації, склад атестаційної комісії, графік проведення атестації. Інформація про проведення атестації доводиться до відома працівників не пізніше ніж за два місяці до її проведення. Атестація працівників проводиться не частіше ніж один раз на три роки. Атестації не підля-

гають: працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року; вагітні жінки; особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною-інвалідом, інвалідом дитинства; одинокі матері або одинокі батьки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років; неповнолітні; особи, які працюють за сумісництвом. Законом чи колективним договором можуть встановлюватись інші категорії працівників, які не підлягають атестації. Згідно із ч. 9 ст. 11 Закону України «Про професійний розвиток працівників» не допускається проведення оцінки професійного рівня та кваліфікації працівника за ознаками, що безпосередньо не пов'язані з виконуваною роботою.

Биба Н. М.,

канд. юрид. наук, ст. викладач кафедри правового регулювання економіки Харківського Національного економічного університету України  
(м. Харків, Україна)

## ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ІНВАЛІДІВ у СФЕРІ ПРАЦІ

Міжнародне співтовариство, усвідомлюючи важливість підвищення соціального захисту людей з фізичними вадами, сприяло прийняттю низки спеціальних міжнародних документів щодо прав і законних інтересів інвалідів і членів їх сімей. Їх права протягом тривалого часу є предметом особливої уваги як з боку Організації Об'єднаних Націй, так і інших міжнародних організацій.

Конвенція ООН про права інвалідів від 13 грудня 2006 р. (ратифікована Законом України від 16 грудня 2009 р., № 1767-VI) до інвалідів відносить осіб зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, які при взаємодії з різними бар'єрами й негараздами можуть заважати їх повній, ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими. Мета цієї Конвенції полягає в заохоченні, захисті й забезпеченні можливостей повного й рівного користування людям з інвалідністю всіма правами людини й основоположними свободами, а також у вимозі до суспільства поважати їх гідність.

Значну увагу Конвенція ООН про права інвалідів приділила праці й зайнятості цих людей. Право на працю осіб зі зниже-