

Яцкевич І. І.,

здобувач кафедри муніципального права та адміністративно-правових дисциплін Інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія»

НОВЕЛИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИПИНЕННІ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Сучасний стан українського законодавства відзначається динамічними змінами, зумовленими активними політично-правовими процесами. Нововведення стосуються різних сфер суспільного життя, однак такі зміни покликані забезпечити правове підґрунтя для виконання комплексних завдань: впровадження антикорупційної політики, підтримки євроінтеграційних процесів, очищення влади. Зазначені зміни стосуються, звичайно, і сфери соціально-трудових відносин, через які реалізується соціально-економічна політика держави. Разом з тим, виконуючи поставлені завдання, важливо зберігати баланс інтересів держави та громадянина, роботодавця та працівника тощо. Особливо актуальним у цьому аспекті, на нашу думку, є не лише дотримання встановлених соціально-трудових прав-гарантій, не лише їх збереження, а й посилення, що відповідатиме стратегічним цілям нашої держави на шляху до більш глибокої європейської інтеграції.

Аналіз змін до нормативно-правових актів трудового законодавства та суміжних галузей права дозволяє виділити декілька напрямків, за якими впродовж останніх років було внесено низку законодавчих змін. Так, наприклад, у межах реформування антикорупційної політики у зв'язку з прийняттям законів України «Про засади запобігання і протидії корупції» (від 07.04.2011), «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реалізації державної антикорупційної політики» (від 14.05.2013), «Про очищення влади» (від 16.09.2014) у статтю 36 Кодексу законів про працю України [1] (далі – КЗпП), було внесено зміни, за якими до підстав припинення трудового договору відноситься також набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції». Зазначена вище стаття КЗпП містить також бланкетну норму, за якою трудовий договір з працівником припиняється з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади».

У науково-експертних колах до наведених у зазначеному Законі України «Про очищення влади» [2] (далі – Закон 1682) підстав припинення службово-трудових відносин з окремими категоріями службовців виникає ціла низка зауважень, [3] зокрема щодо припинення трудового договору (контракту) з підстав членства/співпраці у КПРС, КДБ (ст. 4), що суперечить закріпленому цим же Законом 1682 принципу індивідуальної відповідальності (ст. 2), адже фактично, запроваджується колективна відповідальність за діяльність цих органів в цілому. Крім того, звільнення через членство в КПРС (двадцятирічної давнини!) є де-факто політично вмотивованою підставою для звільнення особи із займаної посади, що є дискримінацією за політичними поглядами, знову ж таки забороненою чинним трудовим законодавством, адже у ст. 2¹ КЗпП зазначено, що «Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин». [1] А тому, це положення дуже суперечливе і таке, яке звільнена на такій політично мотивованій підставі особа може оскражувати в суді і вигравати справу проти держави Україна, адже порушено гарантії щодо недискримінації особи в трудових відносинах за ознакою політичних поглядів.

Разом з тим, ми погоджуємося, що влада потребує очищення, однак критерії люстрації мають бути чіткими та правовими. Наприклад, справедливою є заборона обіймати певні посади на визначений строк у зв'язку з вчиненням корупційного правопорушення, доведеного в судовому порядку. Так само логічним, наприклад, є звільнення із займаної посади особи, яка за своїми професійними і діловими якостями не відповідає цій посаді, що знову ж таки встановлено відповідною атестаційною комісією, за умови неможливості переведення на іншу відповідну посаду. Водночас концепція Закону 1682 щодо

трудової люстрації суперечить суті та змісту права на працю, закріпленого на конституційному рівні.

Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції» від 07.04.2011 [4] (далі – Закон 3206) передбачено низку підстав, за якими особа підлягає звільненню з займаної посади. Так, у ст. 9 Закону 3206 зазначено, що у разі неможливості усунення обставин, за яких мають місце обмеження щодо роботи близьких осіб, підпорядкована особа підлягає звільненню із займаної посади, згідно з пунктом 4 частини першої статті 41 КЗпП. [1]

Згідно з положеннями статті 10 Закону 3206, особам, які звільнилися з посад або припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування, забороняється протягом одного року з дня звільнення з роботи (служби) укладати трудові договори (контракти) з підприємствами, установами чи організаціями незалежно від форми власності або фізичними особами-підприємцями, якщо такі экс-посадовці протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих підприємств, установ чи організацій або фізичних осіб-підприємців. Очевидно, наявність такого обмеження спрямована на запобігання випадкам, коли особа, перебуваючи на посаді, заздалегідь «готує» для себе робоче місце у підприємстві чи організації, які вона контролює, чи іншим чином впливає на їх діяльність.

Таким чином, це не повна заборона укладати трудовий договір після звільнення з роботи (служби) в державних органах та органах місцевого самоврядування, а обмеження права реалізації особою права на працю, що визначено: 1) часовими межами – строком в один рік з дня звільнення; 2) колом потенційних роботодавців, які були підконтрольні звільненій особі; 3) колом суб'єктів, яких така заборона стосується – осіб, які були уповноважені на виконання функцій держави або органу місцевого самоврядування і здійснювали при цьому повноваження з контролю, нагляду, чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих роботодавців. [5] Отже, таке обмеження є хоч і тимчасовим, але порушенням конституційного принципу свободи найманої праці, закріпленого у статті 43 Конституції України. [6, с. 125]

Особливості звільнення з роботи осіб, які вчинили корупційні правопорушення, визначені статтею 22 Закону 3206. Так, особа, якій повідомлено про підозру у вчиненні нею злочину у сфері службової діяльності, підлягає відстороненню від виконання повноважень на посаді в порядку, визначеному Законом. Особа, щодо якої складено протокол про адміністративне корупційне правопорушення, якщо інше не передбачено Конституцією і законами України, може бути відсторонена від виконання службових повноважень за рішенням керівника органу (установи, підприємства, організації), в якому вона працює, до закінчення розгляду справи судом. Однак у разі закриття провадження у справі про адміністративне корупційне правопорушення у зв'язку з відсутністю події або складу адміністративного правопорушення відстороненій від виконання службових повноважень особі відшкодовується середній заробіток за час вимушеного прогулу, пов'язаного з таким відстороненням.

Дострокове припинення повноважень особи на виборній посаді, припинення повноважень посадової особи на посаді, звільнення, що здійснюється за рішенням Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, звільнення військової посадової особи з військової служби у зв'язку з притягненням до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених Законом 3206, а також відсторонення такої особи від виконання службових повноважень у випадках, передбачених частиною першою статті 22 зазначеного Закону, здійснюється з урахуванням особливостей, визначених Конституцією і законами України. Інші особи, яких притягнуто до кримінальної або адміністративної відповідальності за корупційні правопорушення, пов'язані з порушенням обмежень, передбачених цим Законом, підлягають звільненню з роботи (служби) у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили, якщо інше не передбачено законом.

Обмеження щодо заборони особі, звільненій з посади у зв'язку з притягненням до відповідальності за корупційне правопорушення, займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування, або такою, що прирівнюється до цієї діяльності, встановлюється виключно за вмотивованим рішенням суду, якщо інше не передбачено законом. Адже мова йде про обмеження трудової правосуб'єктності працівника, через яку, як зазначає В. Л. Костюк, і реалізуються соціально-трудові гарантії. [7, с. 132]

Зважаючи на суспільну значимість зазначених вище законодавчих новел, їх прийняття повинно було б супроводжуватися широким громадським обговоренням із залученням широкого кола фахівців, громадських діячів та вивченням міжнародної практики як впровадження, так наслідків дії таких нововведень. Очевидно, що більшість проблемних моментів трудової люстрації та антикорупційних запобіжників у службово-трудових відносинах мають бути врегульовані у майбутньому Трудовому кодексі України, що дозволить упорядкувати розрізнену джерельну базу правового регулювання трудових відносин. У цьому відношенні окремої уваги потребує забезпечення існуючих соціально-трудових гарантій як працівників, так і службовців, а також недопущення контраверсійного їх правозастосування.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом УРСР від 10.12.1971 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Про очищення влади : Закон України від 16.09.2014, № 1682-VII // Голос України від 15.10.2014, № 198
3. Висновок Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України на проект Закону України «Про очищення влади» (реєстр.№4359а від 24.07.2014р.) від 14.08.2014 / ГНЕУ Апарату ВР України; перший заст. керівника Головного управління В. М. Шамота; вик. О. В. Мельник, І. І. Гребенюк, В. О. Гергелійник : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=51795&pf35401=310948>
4. Про засади запобігання і протидії корупції : Закон України від 07.04.2011, № 3206-VII // Голос України від 15.06.2011, № 107
5. Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції». Науково-практичний коментар. – К. : «Видавничий дім «Скіф», 2012. – 512 с.
6. Конституція України : Закон України від 28.06.1996, № 254к/96-ВР : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
7. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : Монографія / В. Л. Костюк. – К. : Видавець Карпенко В. М., 2012. – 464 с.