

7. Рекомендація щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166 від 22 червня 1982 р. : посібник до міжнародних трудових норм з питань соціально-трудова відносин. – Будапешт : Міжнародне Бюро Праці, 1998. – 38 с.

Купина Л. Ф. Актуальные проблемы выявления несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.

В статье раскрыты проблемы правового регулирования порядка расторжения трудового договора по инициативе работодателя, в связи с выявлением недостаточной квалификации работника.

Ключевые слова: расторжение трудового договора, недостаточная квалификация, аттестация работников, несоответствие занимаемой должности.

L. Kupina. Issues of the day of exposure of disparity of worker held a position or to executable work.

This scientific article is dedicated to investigation the problem of legal regulation of labour contract termination procedure initiated by the employer in case of employee's lack of qualifications.

Key words: termination of labour contract, lack of qualifications, certification of employees, discrepancy of the occupied post.

Тищенко О. В., Артюх Ю. І.
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ОЗНАКОЮ ВІКУ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

В статті досліджуються проблеми дискримінації за ознакою віку в трудових правовідносинах. Аналізується розвиток законодавства про працю в частині заборони вікової дискримінації в процесі реалізації права на працю.

Ключові слова: дискримінація за ознакою віку, право на працю, граничний вік перебування на посаді.

Вітчизняний ринок праці є лакмусовим папірцем, який фіксує всі негативні тенденції, що спостерігаються в процесі реалізації права на працю. Зокрема, як засвідчує практика, одним з найпоширеніших проявів жорсткої конкуренції на ринку праці є дискримінація за ознакою віку в трудових правовідносинах. Окремі питання проблематики дискримінації за ознакою віку висвітлювались в працях українських вчених В. В. Жернакова, І. В. Зуба, М. І. Іншина, І. П. Лаврінчук, Л. І. Лазор, О. Т. Панасюка, В. П. Пастухова, П. Д. Пилипенка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенка та ін. Разом з тим, питання залишається актуальним на сьогодні і потребує всебічного аналізу та вивчення. Спробуємо розглянути та проаналізувати дієвість правового механізму в частині недопущення цього протиправного явища.

Згідно ст. 1 Конвенції МОП № 111 1958 р. Про дискримінацію в галузі праці та занять, термін “дискримінація” охоплює:

а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або

соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається [1]. Як бачимо, вказана Конвенція в переліку розрізень, недопущень або переваг, які розглядаються як дискримінація, не містить поняття “вік”, що не сприяє ефективному захисту працівників від поширення фактів перешкоджання їхньому працевлаштуванню на підставі вікового критерію. Не досить чітко, вважаємо, це питання врегульоване і у Конституції України, а саме: згідно ст. 24 Основного Закону нашої держави, громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [2]. Поняття “інші ознаки” дозволяє нам зробити припущення, що до таких “інших ознак” слід відносити ознаку віку, що не може слугувати для обмежень при влаштуванні на роботу.

Щодо Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), то у ч. 3 ст. 22 даного нормативного акту уточнюється, що вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України [3, с. 9]. Проблема полягає в тому, що на практиці здебільшого дана норма некоректно трактується як можливість встановлення роботодавцем обмежень трудової правосуб'єктності працівників за віковим критерієм. Хоча при цьому ігнорується імперативне правило, що відповідні вимоги встановлюються законодавством. На нашу думку, в статті, що розглядається, в першу чергу, йдеться про вік з якого допускається прийняття на роботу, що передбачено ст. 188 КЗпП [4]. Відтак, законодавче закріплення можливості встановлення обмежень до праці на підставі віку, а саме факту досягнення особою певного віку, вважаємо, є такими, що суперечать ст. 43 Конституції України, згідно якої, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності [2]. В контексті даної норми звучить ст. 11 Закону України “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку” від 16.12.1993 р. № 3721-ХІІ, згідно якої, громадяни похилого віку мають право на працю нарівні з іншими громадянами, яке додатково гарантується державними цільовими програмами зайнятості населення. Забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку [5, с. 217]. На підставі наведених положень Законом України від 12.07.94 р. № 92-94-ВР було скасовано чинність п. 1-1 КЗпП, відповідно до якого трудовий договір, укладений

на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності міг бути розірваний власником або уповноваженим ним органом на підставі досягнення працівником пенсійного віку при наявності права на повну пенсію по старості [6, с. 19]. На перший погляд, були усунуті протиріччя щодо даного питання і пропагується принцип, що право на працю – довічне право людини. Проте, деякі законодавчі акти продовжують містити обмеження за віком для окремих категорій працівників щодо реалізації їх права на працю. Зокрема, до таких працівників належать державні службовці, яким згідно ст. 23 Закону “Про державну службу” від 16.12.1993 р. № 3723-ХІІ, встановлено граничний вік перебування на державній службі. А саме: граничний вік перебування на державній службі становить 65 років. У виняткових випадках після досягнення граничного віку перебування на державній службі державні службовці можуть бути залишені на державній службі лише на посадах радників або консультантів за рішенням керівника відповідного державного органу. Державним службовцям, які займають посади першої категорії, за рішенням відповідного державного органу чи посадової особи, які здійснили призначення їх на посади, може бути продовжено перебування на державній службі після досягнення ними шістдесятип’ятирічного віку за їх згодою у зв’язку з потребами служби, якщо інше не передбачено законом [7]. На нашу думку, дана норма є цілком аргументованою, тому що державна служба – це той особливий різновид діяльності, змістом якої є виконання функцій та завдань держави, що зумовлює необхідність встановлення додаткових вимог до осіб, які претендують обіймати відповідні посади в сфері державної служби. Як вказано в Рішенні Конституційного Суду України від 18.04.2000 р. № 5-рп/2000 (у справі про віковий ценз), Конституція України не містить терміна “ценз”, проте встановлює відповідні кваліфікаційні вимоги до претендентів на певні державні посади. Критерієм у законодавчому встановленні кваліфікаційних вимог до віку є доцільність [8]. Разом з тим, необхідно звернути увагу, що Конвенцією № 151 1978 р. Міжнародної Організації Праці Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі [9, с. 69], не передбачається необхідність обмеження перебування на державній службі за віковим критерієм. Таким чином, прослідковується тенденція до заборони дискримінації за віковим критерієм без допущення будь-яких винятків стосовно окремих категорій працівників.

Відповідно до Рекомендації Міжнародної організації праці № 162 1980 р. щодо літніх працівників, літні працівники без дискримінації за віком повинні користуватися рівністю можливостей та ставлення нарівні з іншими працівниками, зокрема, стосовно доступу, з урахуванням їхніх особистих здібностей, досвіду та кваліфікації, до роботи за їхнім вибором як у державному, так і в приватному секторах; однак у виняткових випадках можуть встановлюватися вікові обмеження з огляду на особливі вимоги, умови або правила для деяких видів роботи [9, с. 124]. Утім, як вже зазначалось, дані виняткові випадки, коли допускаються вікові обмеження, на нашу думку, можуть стосуватися лише державної служби, що зумовлено особливою специфікою даного різновиду діяльності.

Але попри наведені аргументи проти допустимості встановлення у законодавстві обмежень за віковим критерієм у сфері трудових правовідносин, аналіз процесу

реформування чинного законодавства про працю засвідчує про дискусійні тенденції щодо даного питання. Таку позицію, зумовлює зміст ст. 4 Проекту Трудового кодексу України № 1108, відповідно до якої, не вважаються дискримінацією у сфері праці передбачені цим Кодексом та законами обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин, а також необхідності посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських організацій можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі при вивільненні [10].

До речі, слід наголосити, що в законодавстві більшості країн світу останнім часом посилюється тенденція до впровадження більш жорстокого правового механізму регулювання заборони дискримінації за ознакою віку. Адже вік належить до особистих персональних даних працівника, які не повинні впливати на можливість особи працевлаштуватись.

Виходячи з наведеного, варто підкреслити, що стратегія реформування чинного законодавства про працю України, в першу чергу, має базуватися на повазі до людини, визнанні її найвищою соціальною цінністю держави, недопущення втручання в приватне життя особи, реального та дієвого впровадження заборони дискримінації, зокрема в сфері трудових правовідносин. Лише за таких умов Україна та її громадяни зможуть відчувати себе європейцями не тільки за географічним місцезнаходженням, а також за рівнем цивілізованості та демократичності правової системи, а відповідно рівнем захисту прав громадян.

Використані джерела:

1. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП № 111 від 25.06.1958 р. : [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>
2. Конституція України (із змінами і доп.). – К. : Атіка ,2006. – 64 с.
3. Законодавство України про працю : зб. нормат.-прав. актів. – К. : Істина, 2012. – 344 с.
4. Кодекс законів про працю України: Офіц. видання. – К. : Видавничий Дім "Ін Юре", 2011. – 224 с.
5. Пільги. Регулювання та захист. / упоряд. : В. С. Ковальський, Л. П. Ляшко. – К. : Юрінком Інтер, 2004. – 416 с.
6. Законодавство України про працю. – 2-ге вид., допов. / упоряд. І. В. Зуб. – К. : А.С.К., 2002. – 304 с.
7. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-ХІІ: [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>
8. Систематизоване зібрання правових позицій Конституційного Суду України. – К. : ВРУ, 2001. – 72 с.
9. Конвенции и рекомендации МОТ. – В 2 т. – Женева, 1991.
10. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 04.12.2007 р. : [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>

Тищенко Е. В., Артюх Ю. И. Дискриминация по признаку возраста в трудовых правоотношениях

В статье исследуются проблемы дискриминации по признаку возраста в трудовых правоотношениях. Анализируется развитие законодательства о труде в части запрета возрастной дискриминации в процессе реализации права на труд.

Ключевые слова: дискриминация по признаку возраста, право на труд, предельный возраст пребывания на должности.

Tishchenko E., Artyukh Y. Age discrimination in labor relation.

In this paper we study the problem of age discrimination in labor relations. Analyzes the development of labor legislation in the prohibition of age discrimination in the exercise of the right to work.

Key words: age discrimination, the right to work, the age limit of tenure.

Шимон С. І.
Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова

ВІДСТУПЛЕННЯ ПРАВА ВИМОГИ, ЩО ОБТЯЖЕНЕ ОБОВ'ЯЗКОМ КРЕДИТОРА, В ТРИВАЛИХ ЗОБОВ'ЯЗАННЯХ

В праці розглядаються особливості правовідносин, що виникають внаслідок цесії, а також теоретичні та практичні аспекти відступлення права вимоги в тривалому зобов'язанні (відступлення частини права вимоги).

Ключові слова: майнове право, право вимоги, цесія, відступлення частини права вимоги.

Право вимоги є одним з видів оборотоздатних майнових прав і виступає базовою категорією в теорії цивільного права, адже в багатьох видах цивільних правовідносин таке право є головним елементом правовідношення, оскільки саме на ньому ґрунтуються всі інші права та правомочності суб'єкта. Відступлення права вимоги є досить поширеним явищем у сучасному цивільному обороті, завдяки якому задовольняються різноманітні інтереси учасників. Поширення випадків обігу права вимоги як об'єкта цивільних правовідносин на практиці привертає увагу цивілістів – як представників російської науки (В. Байбак, Ю. Галінська, А. Гузіна, Л. Новосьолова, К. Скловський, В. Лапач, В. Почуйкін та ін.), так й українських науковців (М. Венецька О. Яворська, Ю. Гладь, М. Осадчий та ін.). У працях наших співвітчизників вирішуються, зокрема, питання про особливість права вимоги як виду майна, проблеми відступлення права вимоги на стадії виконання судових рішень, проблеми обігу зобов'язальних прав кредитора тощо. Метою нашої праці є з'ясування особливостей відступлення частини права вимоги та деяких меж здійснення цесії.

Тлумачення відступлення права вимоги в літературі не завжди відповідає його справжній природі. Так, в якості “відступлення вимоги на підставі закону” розглядаються випадки виконання обов'язку третьою особою [5, с. 386], або відступлення права вимоги ототожнюється зі зміною кредитора [4, с. 514]. В. А. Белов визначає цесію як двосторонню домовленість, за якою одна сторона (первісний кредитор, цедент) передає іншій стороні (новому кредитору, цесіонарію) право вимоги