

Завдяки інтенсивному науково-технічному прогресу з'являються та з'являтимуться нові професії на ринку праці. Ринок праці в нинішніх умовах є надзвичайно динамічним та багатоаспектним. У процесі роботизації виробництва, а також еволюції 3-D принтерів, можна спостерігати поступову та безсумнівну тенденцію до зменшення вагової кількості людей у сфері фізичної праці. Це свідчить про те, що наше суспільство переживає серйозні економічні зрушення, наслідком яких буде глобальна трансформація людства у якнайбільший відсоток діяльності у сфері інтелектуальної праці. Інтелектуальна праця стане не лише домінуючою, але й абсолютною. Тому інноваційне суспільство зацікавлене у виробленні нової моделі господарської діяльності й взаємовідносин між державою та працівниками загалом.

Суттєвим для ринку праці України у контексті сприяння господарській діяльності є розвиток нетипових форм зайнятості, зокрема дистанційної. Зважаючи на обтяження процесів, а також зріст значимості професійних навиків окремих осіб, зростатиме роль фізичних осіб-підприємців. Більше того, їхня основна активність буде обумовлена взаємодією із модернізованими комп'ютерами.

Сьогодні відбувається зміна вимог до ринку праці, а також до самого працівника та роботодавця. У господарській діяльності залишаться лише ті підприємці та підприємництва, які мають бачення та орієнтовані на майбутні покоління та інноваційні потреби їх представників. Безперервно міняється відношення до праці і, відповідно, сама праця. Розробляються стратегії економічного розвитку, які акцентовані на мінімальні затрати людського капіталу з метою отримання максимальних економічних результатів.

Внаслідок цього, у найближчі роки правове регулювання ринку праці у контексті сприяння господарській діяльності в інноваційному суспільстві зазнає, на нашу думку, таких змін:

1) усі сфери інтелектуальної праці будуть більш детально та повно урегульовані;

2) нормативно-правові акти у сфері праці, які не будуть виконувати конкретну функцію у сприянні господарської діяльності в інноваційному суспільстві, втратять чинність;

механізм реалізації прав працівників буде суттєво спрощено;

4) кількість новоприйнятих та оптимізованих нормативно-правових актів у сфері праці буде низькою і вони будуть лаконічними за змістом;

5) новоприйняті та оптимізовані нормативно-правові акти у сфері праці не міститимуть оціночних понять та будуть чітко сформульованими з метою усунення можливості двоякого тлумачення правових норм.

Тим не менш, подальше реформування регулювання ринку праці у контексті сприяння господарській діяльності в інноваційному суспільстві потребує розробки цілісної та комплексної стратегії впровадження нових правових механізмів.

Література:

1. Гриньова В. М., Колодізев О. М. Інноваційний розвиток економіки України як стратегічний напрям підвищення її конкурентоспроможності у світі. *Вісник економічної науки України*. 2014. №1. С. 140–143.

2. Чувардинський В. Реалізація інноваційних перспектив на ринку праці України. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Економіка. 2015. Вип. 11 (176). С. 40–42.

Ярошенко О. М.,

д. ю. н, професор,

член-кореспондент Національної академії правових наук України,

професор кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА П. 7-1 СТ. 36 КЗПП УКРАЇНИ

Корупція багато століть вона «супроводжує» економічний розвиток усіх країн світу. Масштаби і наслідки процесів корумпованості в усіх державах світу вимагають від відповідних державних і міжнародних установ та організацій постійного і поглибленого аналізу

її причин з метою нейтралізації та розробки заходів щодо подолання. Суспільна небезпечність корупції вбачається у тому, що вона:

а) підриває авторитет держави, завдає шкоди утвердженню демократичних основ управління суспільством, побудові та функціонуванню державного апарату;

б) суттєво обмежує конституційні права і свободи людини та громадянина;

в) порушує принцип верховенства права;

г) призводить до гальмування і викривлення соціально-економічних реформ, перешкоджає розвитку ринкових відносин, а також надходження іноземних інвестицій;

д) грубо порушує встановлений порядок здійснення повноважень посадовими особами органів державної влади, місцевого самоврядування, управлінських структур правового сектора;

е) надає незаконні привілеї корумпованим угрупованням і кланам, підпорядковує державну владу їх інтересам;

є) сприяє криміналізації та тонізації економічних відносин, легалізації доходів, одержаних незаконним шляхом;

ж) живить організовану злочинність, насамперед економічну, стає неодмінною умовою її існування;

з) порушує принцип соціальної справедливості, невідворотності покарання;

і) нищить духовні, моральні та суспільні цінності;

и) ускладнює відносини з іншими державами і всією міжнародною спільнотою, унеможливорює надання іноземної допомоги.

Закон України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р. визначає правові й організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст і порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень. Розділ IV цього законодавчого акту заходами запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням визнає:

а) обмеження щодо використання службових повноважень чи свого становища;

б) обмеження щодо одержання подарунків;

в) запобігання одержанню неправомірної вигоди або подарунка та поводження з ними;

г) обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності;

д) обмеження після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування; е) обмеження спільної роботи близьких осіб.

Як бачимо, вагоме місце у вказаній системі займають заходи, що мають трудо-правову природу.

Як самостійною підставою припинення трудового договору пунктом 7-1 (набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення) стаття 36 КЗпП України була доповнена 17 травня 2012 р. Однак уже 14 жовтня 2014 р., після прийняття Закону України «Про запобігання корупції», ця підстава була викладена у такій редакції: «укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення».

Як показала нетривала практика, при звільненні працівника за розглядуваною підставою виникають чимало питань.

Притримуємось позиції, що до суттєвих ознак припинення трудового договору за п. 7-1 ст. 36 КЗпП України належать такі, як-от:

1. Наявність специфічних суб'єктів (на обох сторонах трудового договору):

(а) звільнювані особи – особи, які припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування. Вказані особи відбиті у ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції». Відповідний перелік є вичерпним і не підлягає розширеному тлумаченню. Так, не можуть бути віднесені до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування: а) посадові особи юридичних осіб публічного права; б) особи, які не є державними службовцями, посадовими особами місцевого самоврядування, але надають публічні послуги (аудитори,

нотаріуси, оцінювачі, а також експерти, арбітражні керуючі, незалежні посередники, члени трудового арбітражу, третейські судді під час виконання ними цих функцій, інші особи, визначені законом); в) особи, які постійно або тимчасово обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або спеціально уповноважені на виконання таких обов'язків у юридичних особах приватного права незалежно від організаційно-правової форми, а також інші особи, які не є службовими особами та перебувають з підприємствами, установами, організаціями у трудових відносинах;

(б) роботодавці – юридичні особи приватного права та фізичні особи – підприємці. За ч. 2 ст. 81 Цивільного кодексу України юридичні особи, залежно від порядку їх створення, поділяються на юридичних осіб приватного права та юридичних осіб публічного права. ЦК регламентує правовий статус юридичних осіб приватного права. Саме вони є суб'єктами права приватної власності. Здійснення цього права, виникнення та припинення права власності на майно залежить також від організаційно-правових форм юридичних осіб. Право на здійснення підприємницької діяльності, яку не заборонено законом, має також фізична особа. Вона здійснює своє право на підприємницьку діяльність за умови її державної реєстрації в порядку, встановленому законом.

2. Протягом одного року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування майбутні працівники здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття рішень щодо діяльності своїх роботодавців. Зауважмо, що відповідно до ст. 241-1 КЗпП України строки виникнення і припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями і днями. Строк, обчислюваний роками, закінчується у відповідні місяць і число останнього року строку.

3. Трудовий договір був укладений протягом одного року з дня припинення особою діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування.

4. Звільнення працівника проводиться роботодавцем з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору. У разі виявлен-

ня порушень Національне агентство з питань запобігання корупції (центральний орган виконавчої влади зі спеціальним статусом, який забезпечує формування та реалізує державну антикорупційну політику) звертається до суду для припинення трудового договору.

Література:

1. Белов Д. М. Корупція як негативне соціальне явище: шляхи її подолання в Україні та міжнародний досвід : монографія. Ужгород : Ліра, 2004. 64 с.
2. Звільнення працівника у випадку порушення обмежень, спрямованих на запобігання корупційним і пов'язаним із корупцією правопорушенням: проблеми теорії та практики : монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків : Монолит, 2016. 188 с.
3. Корупція в Україні: 2004 рік (погляд з 2008 року) / за ред. М. В. Буromенського, А. В. Сердюка. Харків : Яшма, 2008. 224 с.
4. Рогульський С. С. Адміністративно-правові заходи боротьби з корупцією в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12. 00. 07. Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2005. С. 1.