

кр.

код екземпляра

234489



ВІСНИК

АКАДЕМІЇ ПРАВОВИХ НАУК УКРАЇНИ

№ 2 (37)

Заснований у 1993 році



Харків

557736

й В. Пьоггель, Р. Майсснер та Х. Пьоггель: «Міжнародно-правовий інститут правонаступництва держав охоплює сукупність юридичних норм, які визначають те, в якому обсязі та в який спосіб міжнародно-правові права і обов'язки держави-попередниці, що відповідають *jus cogens*, можуть або мусять бути перейняті державою-наступницею, а також те, які кореспондуючі права і обов'язки виникають із цього для третіх держав».¹

Враховуючи наведені міркування, можна запропонувати таке визначення цього поняття: загальносистемний міжгалузевий інститут правонаступництва держав — це об'єктивно сформована система принципів і норм, що взаємопов'язані між собою і взаємодоповнюють один одного, які у разі настання правонаступництва мають регламентувати весь комплекс правовідносин, що виникають між державою-попередницею, державою-наступницею і третіми державами (контрагентами), визначаючи, яким чином і в якому обсязі міжнародні права і зобов'язання держави-попередниці можуть або повинні перейти до держави-наступниці, а також те, які кореспондуючі права і обов'язки можуть чи мають у цьому зв'язку постати для третіх держав-контрагентів зокрема та міжнародного співтовариства у цілому.

Надійшла до редколегії 20.04.04

ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

І. Встухова, кандидат юридичних наук (НЮА України)

Особливості розірвання трудового договору з жінками, які мають дітей, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу

Перехід до ринкових відносин в Україні безпосередньо позначився на жіночій зайнятості. В останні роки ринок праці в Україні характеризувався такими даними: в 2001 р. кількість зареєстрованих безробітних становила 1155,2 тис. осіб, з них 730,4 тис. жінок; у 2002 р. — відповідно 1008,1 тис. осіб, з них 645,6 тис. жінок; на 1 січня 2003 р. — 1034,2 тис. осіб, з них 665,0 жінок¹. Що стосується вивільнення працівників з підприємств, установ, організацій, то слід звернути увагу на те, що у 2002 р. передбачалось вивільнити 478,0 тис. чол., а фактично вивільнено 194,5 тис. осіб, з них 115,7 тис. жінок². Відносно попиту на робочу силу треба навести такі дані: всього 123,9 тис. осіб, з них 27,9 тис. — жінки³. Окремо слід звернути увагу на дані щодо працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю громадян у 2002 р.: всього працевлаштовано 831,8 тис. громадян, з них 417,7 тис. жінок⁴.

Зменшення кількості працюючих жінок відбувається в результаті їх звільнення з роботи. Жінок звільняють частіше від чоловіків. Тому вважаємо, що абсолютно справедливою і виправданою є наявність у трудовому законодавстві поряд із загальними гарантіями права на працю, в тому числі й права на захист від незаконних звільнень, спеціальних гарантій для жінок, які поєднують роботу з материнством.

¹ Див.: Статистичний щорічник України за 2002 рік // Зайнятість населення. — К., 2003. — С. 425.

Останніми роками до деяких законодавчих актів України, спрямованих на захист трудових прав жінок, попередження необґрунтованих звільнень з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, внесено зміни та доповнення, якими розширено правові межі для цієї категорії суб'єктів трудових правовідносин. Так, згідно з ч. 3 ст. 184 КЗпП України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — ч. 6 ст. 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Але поняття «одинокі матери» в законі не розкрито.

Слід зазначити, що поняття «одинокі матери» не наведено і в проекті Трудового кодексу України, прийнятому Верховною Радою України в першому читанні. Тим часом саме одинокі матери потребують підвищеного захисту в процесі трудової діяльності. На сьогодні постає питання: які має бути створено умови, за яких жінки змогли б, не руйнуючи свого здоров'я, без шкоди для майбутніх поколінь, зайнятися професійною діяльністю, поєднати суспільно необхідну працю з материнством?

Щоб визначитися з поняттям «одинокі матери», необхідно звернутись до змісту деяких нормативно-правових актів як України, так і інших держав, які діяли раніше і діють сьогодні. До того ж дане поняття пов'язано з окремими юридичними фактами: це стосується або звільнення, або надання відповідної допомоги чи різних видів відпусток.

Стосовно звільнення в ухвалі Цивільної касаційної колегії Верховного Суду РРФСР від 28 вересня 1928 р. відзначалося, що одинокими жінками слід вважати не тільки жінок, які фактично живуть одиноко, а й жінок, заробіток яких є єдиним джерелом коштів для утримання малолітньої дитини¹. Що стосується права одиноких матерів на допомогу на дітей, то відповідно до ст. 18¹ Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» одинокі матери — це такі, які не перебувають у шлюбі, якщо в свідоцтві про народження дитини відсутній запис про батька дитини або запис про батька проведено в установленому порядку за вказівкою матері. Судова практика розкрила поняття «одинокі матери». Так, у п. 9 постанови

практику розгляду судами трудових спорів» одиноку матір визначено як жінку, яка не перебуває в шлюбі і в свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому законом порядку за вказівкою матері. Крім того, одинокою матір'ю, за ухвалою Пленуму Верховного Суду України, слід визнавати й вдову, іншу жінку, яка виховує і утримує дитину одна¹. Щоб визнати іншу жінку одинокою матір'ю, необхідні три умови: вона повинна бути фактично матір'ю, виховувати дитину та її утримувати.

У п. 5 ч. 12 ст. 10 Закону України «Про відпустки» одиноку матір визначено як таку, що виховує дитину без батька. Як відмічалося в літературі, участь батька або інших осіб в утриманні дитини не позбавляє матері статусу одинокої. Періодичні зустрічі батька з дитиною не дають підстав і для заперечення того факту, що жінка (мати цієї дитини) є одинокою матір'ю. Батько тільки тоді може бути визнаний таким, що бере участь у вихованні дитини, коли він або проживає разом з дитиною, або є інші докази повсякденної участі батька у вихованні дитини². Ми підтримуємо точку зору, згідно з якою визначення одинокої матері, наведене в постанові Пленуму Верховного Суду України, не повинно застосовуватися після введення в дію Закону України «Про відпустки»³.

Вважаємо, що в ст. 184 КЗпП України або у відповідній статті проекту Трудового кодексу України слід закріпити поняття одинокої матері.

Статтею 184 чинного КЗпП України встановлено заборону на звільнення одиноких матерів при наявності дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу⁴. Законодавець не вказує вік дитини-інваліда.

Міжнародна практика дала визначення дитини. Відповідно до ст. 1 Конвенції про права дитини дитиною є кожна людська істота до досягнення 18-річного віку, якщо за законом, що застосовується до даної дитини, вона не досягла повноліття раніше⁵. В розви-

¹ Див.: Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 1999. — № 5. — С. 144—145.

² Див.: Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. — 4-е вид., доп. та перероб. — К., 2003. — С. 739.

³ Див.: Там само. — С. 739.

⁴ Статтею 286 проекту Трудового кодексу України встановлено заборону

ток цього документа Законом України від 26 квітня 2001 р. «Про охорону дитинства» також визначено поняття дитини. Зокрема, його ст. 1 передбачено, що дитина — особа віком до 18 років (повнолітня), якщо згідно з законом, застосованим до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше.

Проте на практиці, в тому числі судовій, ми спостерігаємо намагання поширити цю гарантію тільки на тих самотніх матерів, які мають дітей-інвалідів віком лише до 16 років. Так, Д. звернулася до Київського районного суду м. Харкова з позовом про поновлення на роботі на посаді бухгалтера-ревізора асоціації «Харківцукор». Вона вважала звільнення за скороченням штатів незаконним, тому що вона є самотньою матір'ю, на її утриманні перебуває 17-річний син — інвалід з дитинства, якого вона виховує і утримує сама. Тим часом суд відмовив їй у задоволенні позову на тій підставі, що дітьми-інвалідами згідно зі ст. 184 КЗпП України слід вважати дітей віком до 16 років. Суд мотивував цей висновок тим, що відповідно до ч. 1 ст. 17 Закону України «Про пенсійне забезпечення» до числа інвалідів з дитинства належать діти-інваліди віком до 16 років, які мають право на одержання соціальної пенсії¹. Але ж ця стаття вирішує питання про пенсії за віком, які призначаються на пільгових умовах багатодітним матерям і матерям інвалідів з дитинства, і пов'язувати дане питання з порядком звільнення цих жінок немає жодних підстав. Така практика і таке обґрунтування свідчать про неправильне (обмежувальне) тлумачення умов звільнення матерів при наявності у них дитини-інваліда з дитинства. Дитину-інваліда важко виховувати і в 10, і в 16, і в 17 років. Мати інваліда потребує особливого захисту з боку і суспільства, і держави. Вона весь час стикається з величезними труднощами і нерідко долає їх самотійно.

Як відзначає В. Лященко, в ранньому віці, відразу ж після встановлення діагнозу і одержання дитиною статусу інваліда, розпочинається титанічна боротьба сім'ї за долю свого нащадка, за його здатність посісти своє місце в житті серед здорових і повноцінних людей².

Л. Зіборова, голова Ради громадської організації «Творчий центр індивідуального розвитку» м. Одеси, зазначає, що робота з дітьми-інвалідами не є пріоритетною для жодного міністерства:

¹ Див.: Архів Київського районного суду м. Харкова. Справа № 2-2583/6

Міністерства охорони здоров'я, Міністерства праці та соціальної політики, Міністерства у справах сім'ї та молоді. «Чи замислювалася, — пише вона, — хто-небудь із державних мужів про життя жінок, у яких є діти-інваліди?». Жінка, яка несе хрест дитини-інваліда, повинна повсякденно долати психологічні, моральні, соціальні, матеріальні труднощі. Будь-яка жінка, очікуючи дитину, ризикує: ніхто не знає, якою вона народиться. Жінка наперед приймає будь-яку дитину, бере відповідальність за її життя і долю. І часто жінка опиняється на самоті зі своєю бідною¹.

Далеко не всі чоловіки приймають хвору дитину. За таких умов вважаємо, що заборону звільнити з ініціативи власника самотніх матерів при наявності у них дітей-інвалідів не слід пов'язувати з віком дитини-інваліда. В усякому разі це питання можна вирішувати в колективному договорі. До його змісту можна включити норму про неможливість звільнення з роботи з ініціативи власника за підставами, не пов'язаними з винними діями, жінок, які утримують дітей-інвалідів. Таке ставлення роботодавця до матерів дітей-інвалідів підвищуватиме його авторитет, і підприємство буде престижним. Ознакою розвинутого суспільства і соціально престижного підприємства повинна бути здатність піклуватися і захищати найуразливіших людей².

Думку про те, що слід розширити перелік працівників, яких не можна звільнити у разі ліквідації без працевлаштування, висловлюють також російські фахівці з проблем праці жінок, зокрема С. Поленіна, яка розробила Концепцію законотворчої діяльності по забезпеченню рівних прав і рівних можливостей чоловіків та жінок³. На її думку, до таких категорій працівників слід віднести батьків з дітьми-інвалідами (без обмеження за віком), самотніх і багатодітних батьків, удів (удівців), якщо їх праця є єдиним джерелом доходу сім'ї.

Слід зауважити, що деякі пропозиції С. Поленіної відображені в Трудовому кодексі РФ, зокрема згідно з ч. 3 ст. 261 розірвання

¹ Див.: Зіборова Л. Життя матері дитини-інваліда в соціумі. Проблеми та шляхи їх розв'язання // Соціальна політика і соціальна робота. — 1997. — № 2, 3. — С. 124 — 125.

² Див.: Лейн Д. Індивідуальне соціальне обслуговування і соціальна політика (з досвіду роботи у Міністерстві освіти Росії) // Соціальна політика і соціальна робота. — 1997. — № 2, 3 (3, 4). — С. 78.

трудового договору з жінками, які мають дітей віком до трьох років, самотніми матерями, які виховують дитину до 14 років (дитину-інваліда до 18 років), іншими особами, які виховують таких дітей без матері, з ініціативи роботодавця не допускається (за винятком звільнення за п. 1 (ліквідація організації або припинення діяльності роботодавцем — фізичною особою), п.п. «а» п. 3 (невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я згідно з медичним висновком); п. 5–8, 10 та 11 ст. 81 (винні дії працівників).

Статтю 184 КЗпП України передбачено єдино можливий випадок звільнення¹ вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — ч. 6 ст. 179), самотніх матерів, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, обумовлений причинами виробничого характеру: це повна ліквідація підприємства, установи, організації (але не скорочення чисельності або штату), та й те лише за умови подальшого працевлаштування. Проект Трудового кодексу України, на жаль, не містить ніяких спеціальних гарантій для зазначених жінок щодо їх працевлаштування в разі звільнення.

На практиці видається важливим з'ясування питання про те, хто зобов'язаний працевлаштувати жінок, звільнених за п. 1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з повною ліквідацією підприємства, установи, організації. Аналізуючи ст. 184 КЗпП України, можна зробити висновок про те, що працевлаштування повинен здійснювати власник або уповноважений ним орган, оскільки він розриває трудовий договір зі своїми працівницями, або його правонаступник. Однак чіткої вказівки на те, щоб працевлаштуванням займався власник або уповноважений ним орган, у законі немає. Тому в літературі з цього приводу висловлюються інші точки зору. Так, Ю. Орловський писав: «При укладенні трудового договору була визначена трудова функція працівника, яка відповідає його спеціальності та кваліфікації. Додержання цієї договірної умови є обов'язком адміністрації

¹ КЗпП УРСР 1922 р. передбачав звільнення вагітних жінок лише у виключних випадках з одержанням у кожному випадку дозволу від відповідного інспектора праці (див.: Про порядок звільнення вагітних жінок: Постанова Уповнаркомпраці від 4 вересня 1922 р. // Известия УП НКТ. — 1922. — № 11). Звільнення самотніх жінок допускалося у виключних випадках і з дозволу, в кожному конкретному випадку, інспектора праці (див.: Про порядок звіль-

й у тих випадках, коли при скороченні штату вирішується питання про надання працівнику іншої роботи. Інші вакантні посади і робочі місця на підприємстві адміністрація може заповнювати шляхом укладення трудового договору з тими, хто знову влаштовується на роботу, володіє відповідними знаннями і професійним досвідом. Тому в осіб, що підлягають звільненню, немає права вимагати будь-яку роботу, яка є на підприємстві»¹.

Подібну думку висловила О. Аكوпова, яка зауважила, що не можна перетворювати працевлаштування працівників, які звільняються, на юридичний обов'язок роботодавця. Це обов'язок державної служби зайнятості².

Очевидно, деякі автори виходять з того, що при соціалістичній системі господарювання, коли власником засобів виробництва була держава, обмеження ступеня свободи дії одного із суб'єктів трудових відносин — роботодавця здавалися прийнятними. Перехід до нових економічних умов, нових форм господарювання, входження в ринок, багатоманітність форм і видів власності несумісні з такими обмеженнями. Тому підвищення і розвиток виробництва вимагають більшої свободи для власника.

Не можна погодитися і з тлумаченням змісту ч. 3 ст. 184 КЗпП України щодо умов розірвання строкових трудових договорів із зазначеними категоріями жінок, яке допускає головний консультант Верховного Суду України Г. Давиденко. Частина 3 ст. 184 передбачає, що обов'язкове працевлаштування цих жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. Постає питання: чи можна звільнити жінку, а тоді після звільнення займатися її працевлаштуванням, або не можна звільняти до того часу, доки не буде запропонована підходяща робота? В інтересах цих жінок треба додержуватися другого варіанту тлумачення цього положення, тобто не звільняти до працевлаштування.

Що ж пише Г. Давиденко? Він зазначає, що у практиці «неоднозначно вирішується питання про наслідки невиконання обов'язку щодо працевлаштування». Виходячи з того, що звільнення за п. 2 ст. 36 КЗпП України не ставиться в залежність від працевлаштування, логічним є висновок, що в разі невиконання вимоги про працевлаштування може йтися про примушення виконати цей

¹ Трудовое право России: Учебник для вузов / Отв. редакторы Р. З. Лив-

обов'язок (а не про поновлення на роботі)¹. Про це сказано і в ч. 2 п. 37 Правових позицій відносно розгляду судами окремих категорій цивільних справ (розділ XIV «Трудове право»): невиконання підприємством (установою, організацією), яке здійснило звільнення, обов'язку щодо працевлаштування протягом трьох місяців є підставою для покладення на нього відповідно до ч. 2 ст. 232 КЗпП України обов'язку надати на цьому чи іншому підприємстві роботу, яку може виконати працівниця, а не про поновлення на попередній роботі².

Не можна сказати, що таке тлумачення наслідків невиконання обов'язку щодо працевлаштування порушує закон. Раніше, до 1987 р., при припиненні строкового договору в зв'язку з його закінченням для зазначених категорій жінок ніякі гарантії взагалі не були передбачені. Але ж тепер законодавець встановив гарантії і при закінченні строкового трудового договору, а тому державні органи та підприємства повинні виконувати приписи законодавства. І положення ст. 184 КЗпП України у частині порядку розірвання строкових трудових договорів треба тлумачити в інтересах вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — ч. 6 ст. 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, тобто не допускати звільнення без працевлаштування. Роз'яснення Г. Давиденка не заслуговує на увагу і тому, що він аналізує загальний порядок припинення строкового трудового договору (п. 2 ст. 36 КЗпП України), а ст. 184 КЗпП України за своєю природою є спеціальною. Вона стосується осіб, які потребують соціального захисту. Тлумачення Г. Давиденка змусять жінку звертатися до державної служби зайнятості, чекати на роботу. Закон України «Про зайнятість населення» та «Положення про порядок бронювання на підприємствах, в установах і організаціях робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту»³ не передбачають негайного працевлаштування цих жінок, а тому треба спочатку знайти роботу для таких жінок, а потім і звільнити їх.

¹ Див.: Давиденко Г. І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладенням, зміною і припиненням трудового договору // Вісник Верховного Суду України. — 1997. — № 3 (5). — С. 30.

² Див.: Україна. Верховний Суд. Пленум / Постанови Пленуму Верхов-

Працевлаштуванню жінок, зазначених в ст. 184 КЗпП України, приділена увага і в постанові Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. Так, відповідно до її п. 9 не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав зобов'язання щодо працевлаштування, якщо працівниці не була надана на цьому чи іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або надана робота, від якої вона відмовилася з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я)¹.

Вважаємо, що обов'язкове працевлаштування вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — ч. 6 ст. 179), одиноких матерів при наявності дитини до чотирнадцяти років або дитини-інваліда здійснюється у випадках звільнення після закінчення тимчасової або сезонної роботи. Цим правилом охоплюються й випадки, коли на місце жінки, яка пішла у відпустку в зв'язку з вагітністю, пологами та доглядом за дитиною, прийнято жінку, яка до моменту виходу жінки із відпустки є вагітною.

При цьому важливо підкреслити, що Україна ратифікувала Конвенцію № 58 МОП «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця»², відповідно до якої терміни «звільнення» та «припинення трудових відносин» означають припинення трудових відносин з ініціативи підприємця (ст. 3). Це положення одержало свій розвиток і в Рекомендації № 166 МОП щодо припинення трудових відносин з ініціативи підприємця. Таким чином, норми міжнародного права встановлюють додаткові гарантії захисту трудових прав працівників. На нашу думку, розірвання трудового договору в зв'язку з незадовільними результатами випробування (ст. 28 КЗпП України) і відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці (п. 6 ст. 36 КЗпП України) є ініціативою власника або уповноваженого ним органу. Тому обов'язкове працевлаштування власником або уповноваженим ним органом слід здійснювати також у випадках, зазначених в ст. 28 і п. 6 ст. 36 КЗпП України. Встановлена в законі гарантія, спрямована на працевлаштування жінок, сприятиме захисту їх трудових прав. Слід визнавати незаконним звільнення у зв'язку з незадовільними результатами випробування, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці, якщо власник або уповноважений ним орган підприємства, установи, організації не

здійснив ніяких дій щодо переведення жінок, надання їм іншої роботи на цьому чи іншому підприємстві.

Статтю 184 КЗпП України або відповідну статтю проекту Трудового кодексу України вважаємо за доцільне сформулювати в такій редакції: «Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, наявністю дитини-інваліда, а одиноким матерям — при наявності дитини віком до вісімнадцяти років або дитини-інваліда.

В разі відмови у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомляти їм причини відмови в письмовій формі. Відмова в прийнятті на роботу може бути оскаржена в судовому порядку.

Забороняється звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — частина 6 статті 179), дитину-інваліда, одиноких матерів при наявності дитини віком до вісімнадцяти років, багатодітних батьків з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється власником або уповноваженим ним органом також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору, в зв'язку з відмовою від роботи внаслідок зміни істотних умов праці. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Направлення, видане службою зайнятості вагітній жінці або жінці, яка має дітей віком до шести років, одинокій матері, яка має дітей до вісімнадцяти років або дитину-інваліда, є обов'язковим для власника або уповноваженого ним органу за наявності вільних місць і покладає на нього обов'язок укласти із зазначеною категорією працівників трудовий договір».

Показовою, на наш погляд, є відповідна ст. 237 Трудового кодексу Республіки Узбекистан, якою встановлено гарантії для вагітних жінок та жінок, які мають дітей, при припиненні трудового договору. В ній, зокрема, передбачено, що припинення трудового договору з вагітними жінками та жінками, які мають дітей до трьох

допускається з обов'язковим працевлаштуванням. Працевлаштування зазначених жінок проводиться правонаступником підприємства, що ліквідується, а при відсутності правонаступників обов'язкове надання їм допомоги у підходящій роботі та працевлаштуванні здійснюється місцевим органом праці із забезпеченням у період працевлаштування відповідних соціальних виплат, встановлених законодавством.

Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється роботодавцем також у випадках припинення трудового договору в зв'язку із закінченням строку його дії. На період працевлаштування за ними зберігається заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Аналізуючи судову практику, слід відмітити, що розгляд судами справ про поновлення на роботі спрямований на загальну охорону трудових прав жінок, які мають дітей. Так, рішенням Лозівського міського суду Харківської області було задоволено позов К. до Лозівського спортивно-технічного клубу товариства сприяння обороні України про поновлення на роботі на посаді головного бухгалтера і стягнення заробітної плати під час вимушеного прогулу. В судовому засіданні було встановлено, що К. була звільнена в період її перебування у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років. Працівниця могла бути звільнена, як уже зазначалося, тільки у разі повної ліквідації підприємства, установи, організації тільки з наступним працевлаштуванням. Однак у судовому засіданні було також встановлено, що адміністрація не вживала ніяких заходів щодо її працевлаштування. Більш того, не було скорочення штату, відбувалася лише реорганізація підприємства. В рішенні зазначалося, що адміністрація не врахувала тієї обставини, що у позивачки є дитина віком до трьох років, позивачка мала переважне право на залишення на роботі. Враховуючи всі зазначені обставини, суд виніс рішення про поновлення К. на роботі на посаді головного бухгалтера¹.

Аналізуючи узагальнення Верховним Судом України практики розгляду судами справ про поновлення на роботі, можна дійти висновку, що суди правильно застосовують ст. 184 КЗпП України, котрою встановлено гарантії для жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — ч. 6 ст. 179), одиноких матерів, які мають

дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда. Так, суди Автономної Республіки Крим неодноразово відмовляли в позові П. до «Інтуристу» про поновлення на роботі інспектором з туризму, незважаючи на те, що на неї поширюються гарантії, передбачені ст. 184 КЗпП України, і, крім того, при скороченні штату вона мала перевагу в залишенні на роботі. Після задоволення протесту Верховного Суду України на зазначені судові рішення справу було розглянуто Верховним Судом Автономної Республіки Крим, рішенням якого позивачку було поновлено на роботі¹.

Виникає питання: чи повинна жінка повідомляти про наявність у неї дитини певного віку і чи має якесь значення та обставина, що фактично за дитиною здійснює догляд інша особа? К. звернулася з позовом до виконкому Галицької сільської ради про поновлення на роботі. К. було звільнено за п. 2 ст. 40 КЗпП України. В позовній заяві вона вказала, що підстав для її звільнення немає, до того ж на її утриманні є дитина до трьох років. Рішенням Тернопільського обласного суду позов було задоволено. Проте відповідач у касаційній скарзі зазначив, що позивачка не повідомила виконком про наявність у неї дитини до трьох років і про те, що за дитиною здійснює догляд мати К. Судова колегія Верховного Суду України визнала, що рішення суду відповідає встановленим у справі обставинам та вимогам закону і доводи відповідача на відсутність у нього інформації про наявність дитини і про те, що мати К. здійснює догляд за дитиною, не ґрунтуються на законі².

Підбиваючи підсумки наведеному, вважаємо, що чітке врегулювання в новому Трудовому кодексі України порядку звільнення жінок, які поєднують працю з материнством, і стабільна судова практика щодо його застосування сприятимуть охороні їх трудових прав і підвищать престиж України в співтоваристві правових держав.

Надійшла до редакції 12.01.04

О. Ярошенко, доцент НЮА України

Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права

В наш час надзвичайно важливою рисою правового регулювання трудових відносин стає посилення його договірного характеру та ролі локальних нормативно-правових актів. Виникла необхідність створення правової системи, орієнтованої не на жорстке державне регулювання суспільних відносин, а на поєднання різних, переважно договірних, методів управління. В зв'язку з цим аналіз природи та порядку розроблення і прийняття локальних нормативно-правових актів набув особливої актуальності для науки і практики трудового права.

Правове регулювання трудових відносин здійснюється в різні способи. Поряд з державним нормуванням у ринкових умовах досить широко застосовується їх локальне нормативно-правове регулювання. Цей спосіб регулювання дає можливість учасникам спільного процесу праці самостійно визначати умови співробітництва, максимально враховуючи специфіку підприємства та його трудового колективу. Метою цієї статті є саме аналіз правової природи локальних нормативно-правових актів та визначення їх ролі в правовому регулюванні праці.

Одна з особливостей правового регулювання праці полягає в тому, що з деяких питань законодавчі акти містять лише основні, вихідні положення, а конкретні правила поведінки встановлюються трудовим колективом та роботодавцем. Наприклад, трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил.

Локальні нормативно-правові акти досить давно відомі трудовому, цивільному, аграрному та іншим галузям права. Вчених-правознавців завжди цікавило дослідження проблем регулювання суспільних відносин «внутрішніми актами». В умовах перехідного