

Анотація

Могіла Д. В. Тенденції розвитку правового регулювання трудових відносин при участі керівників підприємств, установ, організацій як працівників. — Стаття.

В законодавстві України о трудові відносини прослідковуються тенденції до лібералізації правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників, до посилення захисту їх трудових прав і до посилення вимог до керівників і їх відповідальності. Ці три тенденції потребують оптимізації їх змісту.

Ключові слова: керівник; тенденції; лібералізація; захист трудових прав; відповідальність.

Summary

Mogila D. V. Trends of legal regulation of labor relations with the leaders of enterprises, institutions and organizations as employees. Article.

In the legislation of Ukraine about labour the tendencies to liberalization of the legal adjusting of labour relationships with participation of leaders of enterprises are traced, establishments, organizations as workers, to strengthening of defence of their labour rights and to strengthening of requirements to the leaders and their responsibility. These three tendencies need optimization of their maintenance.

Keywords: leader; tendencies; liberalization; defence of labour rights; responsibility.

УДК 349.22:341.462.1

Ю. В. Макаренко

КАТЕГОРІЇ ПРАЦІВНИКІВ У СИСТЕМІ ОРГАНІВ ДИПЛОМАТИЧНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Працівники є найбільш численною і розповсюдженою категорією суб'єктів трудового права. Вона об'єднує всіх фізичних осіб, які працюють на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Стаття 3 КЗпП України закріплює загальне положення про те, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичною особою [1]. Із цього випливає, що будь-який громадянин, маючи статус працівника, підпадає під дію норм трудового законодавства.

Погодимося із С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко, що сучасне вітчизняне трудове право існує як результат синтезу приватноправового та публічно-правового регулювання особливості сфери суспільних відносин, які опосередковують людську працю. Це зумовлює (1) розширення договірної свободи сторін трудових відносин (істотне посилення індивідуально-договірної регулювання відносин) та (2) уніфікацію правового регулювання несамоїсної праці без залежності від сфери її застосування. Ці дві тенденції мають конкретні прояви: по-перше, спостерігається стирання меж між різними галузями приватного права, взаємне проникнення загальних приватноправових методів у всі

галузі приватного права, включаючи також і сферу правового регулювання праці; по-друге — розширення сфери дії трудового права на основі розповсюдження загальних принципів правового регулювання праці на всі види несамостійної праці. Вказаний процес означає включення до числа суб'єктів трудового права осіб, які в радянському трудовому праві або взагалі не вважалися суб'єктами трудового права, або відносилися до них із великими пересторогами [2, 122]. Мова в тому числі йде і про працівників, які перебувають на дипломатичній службі.

Ще далі пішли розробники проекту Трудового кодексу України (реєстр. № 1108, текст законопроекту до 2-го читання від 10 грудня 2009 р.) [3], за ч. 2 ст. 7 якого трудовим законодавством регулюються трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, у разі, якщо, зокрема, громадяни є працівниками дипломатичної служби України. Остання є професійною діяльністю громадян України, спрямованою на практичну реалізацію зовнішньої політики України, захист національних інтересів України у сфері міжнародних відносин, а також прав та інтересів громадян і юридичних осіб України за кордоном.

Віденська конвенція про дипломатичні зносини від 18 квітня 1961 р. (ст. 1) поділяє співробітників дипломатичних представництв залежно від функцій, які вони виконують, на три категорії: а) дипломатичний персонал; б) адміністративно-технічний персонал; в) обслуговуючий персонал [4]. Цей поділ має важливе практичне значення як для дипломатичного протоколу, так і для обсягу привілеїв та імунітетів. Слід, однак, пам'ятати, що після ратифікації Конвенції державами-учасницями статус, приміром, дипломата істотно змінився, він вже не виконує суто представницьких функцій, а є насамперед радником, місце якого — поруч з політичним керівництвом держави.

До дипломатичного персоналу належать особи, які мають дипломатичний ранг. Віденська конвенція називає їх дипломатичними агентами. Вони виконують функції політичного і дипломатичного характеру, тобто здійснюють безпосередні зносини з органами іноземної держави й особами, які є в складі дипломатичного корпусу.

За ст. 9 Закону України «Про дипломатичну службу» [3] дипломатичними працівниками можуть бути громадяни України, які мають відповідну фахову вищу освіту, необхідні професійні та ділові якості, володіють державною та іноземними мовами і за станом здоров'я можуть бути направлені у довготермінове відрядження. При цьому не можуть бути прийняті на дипломатичну службу особи, щодо яких встановлені обмеження у Законі України «Про державну службу» (йдеться про осіб, які визнані у встановленому порядку недієздатними, мають судимість, що є несумісною із зайняттям посади, у разі прийняття на службу будуть безпосередньо підпорядковані або підлеглі особам, які є їх близькими родичами чи свояками).

Дипломатичні працівники проходять дипломатичну службу на:

- а) дипломатичних посадах системи органів дипломатичної служби;
- б) відповідних посадах структурних підрозділів Адміністрації Президента

України, що забезпечують здійснення Президентом України повноважень у зовнішньополітичній сфері;

в) відповідних посадах структурних підрозділів Апарату Верховної Ради України і Секретаріату Кабінету Міністрів України, що забезпечують представництво Голови Верховної Ради України і Прем'єр-міністра України у зносинах з органами влади інших держав та здійснення заходів з міжнародного співробітництва Верховної Ради України і Кабінету Міністрів України.

На дипломатичну службу приймають на конкурсній основі, крім випадків, коли призначення здійснює Президент України. Порядок проведення конкурсу для прийняття на дипломатичну службу визначає Кабінет Міністрів України.

Громадяни, які вперше приймаються на дипломатичну службу і раніше не перебували на державній службі, складають присягу державних службовців.

Згідно зі ст. 16 Закону України «Про дипломатичну службу», дипломатичним працівникам присвоюються такі дипломатичні ранги:

1) Надзвичайний і Повноважний Посол України, Постійний представник України при міжнародній організації, Представник України при міжнародній організації;

2) Генеральний консул України, Радник-посланник;

3) заступник Постійного представника України при міжнародній організації, заступник Представника України при міжнародній організації, Генеральний консул України — завідувач консульського відділу;

4) радник;

5) консул;

6) перший секретар;

7) віце-консул;

8) другий секретар;

9) третій секретар;

10) аташе.

Дипломатичний працівник, якому присвоєно дипломатичний ранг, перебуває у ньому довічно і може бути позбавлений дипломатичного рангу лише за вироком суду. Надзвичайний і Повноважний Посол України, Постійний представник України при міжнародній організації, Представник України при міжнародній організації призначаються на посади та звільняються з посад Президентом України за поданням міністра закордонних справ України. Укази Президента України з цих питань скріплюються підписами Прем'єр-міністра України та міністра закордонних справ України. Призначення на інші дипломатичні посади та звільнення з цих посад здійснюються відповідно до законодавства.

Закон диференційовано підходить до питання про термін перебування дипломатичних працівників у дипломатичних рангах. Встановлюються, зокрема, такі строки перебування дипломатичних працівників у дипломатичних рангах: аташе, третього секретаря, другого секретаря другого класу, другого секретаря першого класу, першого секретаря другого класу — два роки; першого секретаря першого класу, радника другого класу — три роки. Строки перебування в дипломатичних рангах радника першого класу, Надзвичайного і По-

вноважного Посланника другого класу, Надзвичайного і Повноважного Посланника першого класу не встановлюються. Притримуємось позиції, що основним недоліком тривалого перебування дипломата за кордоном є те, що він переходить у стан емоційного входження у проблеми держави, в якій живе і працює, і відповідно може бути не здатен неупереджено діяти та консультувати свою державу. Крім цього, він буде схильний до втрати емоційного зв'язку та відриву від подій у своїй країні.

Адміністративно-технічний працівник є державним службовцем, який здійснює адміністративно-технічне обслуговування системи органів дипломатичної служби. Згідно зі ст. 9 Закону України «Про дипломатичну службу» цими працівниками дипломатичної служби можуть бути громадяни України, які мають відповідну фахову освіту, необхідні професійні та ділові якості, володіють державною та, як правило, іноземними мовами і за станом здоров'я можуть бути направлені у довготермінове відрядження. Адміністративно-технічним працівникам дипломатичні ранги не присвоюються. Їм присвоюються ранги державних службовців у порядку, встановленому Законом України «Про державну службу».

Дипломатичні працівники та адміністративно-технічні працівники системи органів дипломатичної служби належать до працівників дипломатичної служби.

Дипломатична служба має обслуговуючий персонал, який формується на контрактній основі з громадян України, а в разі необхідності — з іноземців. До цієї категорії персоналу належать співробітники дипломатичної установи, які виконують обов'язки з її обслуговування: водії, кур'єри, кухарі, садівники, двірники, охоронці, ліфтери. Обслуговуючий персонал користується імунітетом лише стосовно дій, пов'язаних з виконанням його обов'язків. Права та обов'язки членів обслуговуючого персоналу визначаються Міністерством закордонних справ України відповідно до законодавства України з урахуванням специфіки функцій відповідних категорій такого персоналу. Положення про обслуговуючий персонал та перелік посад, на які здійснюється добір працівників обслуговуючого персоналу в системі органів дипломатичної служби, затверджуються міністром закордонних справ України.

У зв'язку з існуючою різноманітністю практик окремих держав Віденська конвенція не уточнює основ взаємовідносин між дипломатичним і адміністративно-технічним та обслуговуючим персоналом представництва, залишаючи це питання у компетенції скеровуючої держави. Водночас на останню покладається обов'язок щодо повідомлення акредитованій державі про відповідного персоналу місце в структурі дипломатичного представництва.

За Віденською конвенцією, під час призначення членів дипломатичного (крім глави представництва), адміністративно-технічного й обслуговуючого персоналу не потрібно попереднього узгодження з державою перебування, таке призначення одразу ж набуває чинності. Виняток передбачено лише для військово-морських або військово-повітряних аташе, стосовно яких держава перебування може запропонувати, щоб їх імена заздалегідь повідомлялись на її схвалення.

В цілому ж поділ персоналу дипломатичного представництва на три категорії, передбачений Віденською конвенцією, має умовний характер, оскільки її норми не передбачають відповідних критеріїв розмежування між ними. У результаті такого становища позиції акредитуючих держав бувають неоднозначними, а інколи й суперечливими. Крім цього, розмежування категорій персоналу ускладнюється ще й інтересами щодо режиму безпеки у дипломатичному представництві. Часто офіцер безпеки має статус дипломата і належить до адміністративно-технічного, а інколи до обслуговуючого персоналу як співробітник охорони. Акредитуючі держави можуть бути незацікавлені у публічному визначенні функціональних обов'язків деяких працівників і не вказують, на які посади вони призначаються.

Таким чином, трудові відносини громадян, які працюють в системі органів дипломатичної служби України, регулюються трудовим законодавством України. Цю категорію працівників можна поділити на: дипломатичний персонал; адміністративно-технічний персонал; обслуговуючий персонал. Перші дві групи є працівниками дипломатичної служби.

Література

1. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50 (Додаток). Ст. 375.
2. Прилишко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилишко, О. М. Ярошенко. — 4-ге вид., переробл. і допов. — Х. : ФІНН, 2011. — 800 с.
3. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 10.12.2009 р.) [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
4. Венская конвенция о дипломатических сношениях от 18.04.1961 г., № 1138 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
5. Про дипломатичну службу : Закон України від 20 верес. 2001 р. № 2728-III // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — № 5. — Ст. 29.

Анотація

Макаренко Ю. В. Категорії працівників у системі органів дипломатичної служби України. Стаття.

Трудові відносини громадян, які працюють в системі органів дипломатичної служби України, регулюються трудовим законодавством України. Цю категорію працівників можна поділити на: дипломатичний персонал; адміністративно-технічний персонал; обслуговуючий персонал. Перші дві групи належать до працівників дипломатичної служби.

Ключові слова: дипломатична служба, дипломатичний персонал, адміністративно-технічний персонал, обслуговуючий персонал, трудові відносини.

Аннотация

Макаренко Ю. В. Категории работников в системе органов дипломатической службы Украины. — Статья.

Трудовые отношения граждан, которые работают в системе органов дипломатической службы Украины, регулируются трудовым законодательством Украины. Эту категорию работников можно разделить на: дипломатический персонал; административно-технический персонал; обслуживающий персонал. Первые две группы относятся к работникам дипломатической службы.

Ключевые слова: дипломатическая служба, дипломатический персонал, административно-технический персонал, обслуживающий персонал, трудовые отношения.

Summary

Makarenko U. V. Categories of employees in the diplomatic service of Ukraine. — Article.

Labor relations of citizens who work in the diplomatic service of Ukraine are regulated by the labor legislation of Ukraine. This category of workers can be classified into: diplomatic staff, administrative and technical staff, maintenance staff. The first two groups belong to the employees of the diplomatic service.

Keywords: foreign service, diplomatic personnel, administrative and technical staff, maintenance personnel, labor relations.

УДК 349.22:331.108.644.7

В. С. Ковригін

ДО ПИТАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА У ЗВ'ЯЗКУ З РОЗКРАДАННЯМ МАЙНА ВЛАСНИКА

Законодавство про працю спрямоване на забезпечення громадянам правових гарантій при реалізації права на працю, на їх захист від незаконного звільнення, а також для спонукання до якісної й продуктивної праці. Чітке формулювання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця посилює охорону трудових прав працівників. Державні гарантії захисту прав громадян від незаконного звільнення закріплені у ст. 43 Конституції України [1].

Питання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця завжди знаходилося у центрі уваги вчених-правознавців. Різні аспекти правового регулювання підстав звільнення працівників досліджували такі вчені, як М. Й. Бару, І. В. Зуб, І. А. Іоннікова, Д. О. Карпенко, І. Я. Кисельов, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиць, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, З. К. Симорот, О. В. Смирнов, О. М. Ярошенко та ін.

Загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачені в ст. 40 КЗпП України [2]. Вони поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації, незалежно від його форм власності та організаційно-правової форми створення. Перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця носить вичерпний характер. Роботодавець не вправі розірвати трудовий договір із підстави, не передбаченої чинним законодавством [3, 360]. Згідно зі ст. 4 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» 1982 р. трудові відносини з працівниками з ініціативи роботодавця не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби [4].

Однією з підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, яку ми розглянемо в даній статті, згідно з п. 8 ст. 40 КЗпП України є вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі