

УДК 349.3:364.23

**Н.М. СИЛЕНКО**, канд. юрид. наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

## СПЕЦИФІКА СТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З ІНВАЛІДАМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

*Ключові слова:* юридичний факт, трудові правовідносини з інвалідами, працевлаштування інвалідів, механізм працевлаштування інвалідів

Особливість здійснення особами з обмеженими фізичними можливостями права на працю виявляється в тому, що для них ця можливість об'єктивно обмежена рамками збереження працездатності, протипоказаннями окремих видів праці у зв'язку зі станом здоров'я. Для інтегрування таких людей до існуючої системи суспільних відносин нарівні зі здоровими людьми, необхідно втілювати в життя належні організаційні, економічні й правові заходи. При реалізації інвалідами конституційного права на працю виникають певні труднощі, а саме, ще й досі залишаються неврегульованими питання щодо охорони праці цих осіб, що свідчить про недосконалість в Україні правового механізму їх працевлаштування.

Ступінь наукової розробленості зазначених теоретичних і практичних проблем та реалізації міжнародних трудових стандартів у сфері правового регулювання трудових відносин з інвалідами не можна назвати достатнім. В Україні за період її існування як незалежної держави науковці висвітлювали у своїх працях лише окремі питання цієї проблематики. Науково-теоретичним підґрунтям дослідження послужили праці таких науковців, як С.Є. Аврух, М.Г. Александров, В.С. Андреев, В.М. Андріїв, М.Й. Бару, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Г.С. Гончарова, В.В. Єрьоменко, Р.З. Лівшиць, А.Ю. Пашерстник, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, О.М. Ярошенко та ін. Звідси, метою статті є аналіз специфіки

становлення трудових правовідносин з інвалідами в сучасних умовах.

Хоча трудові правовідносини за своїм характером і є триваючими, водночас вони мають свій початок і закінчення. Підстави, з якими пов'язується виникнення, зміна і припинення трудових правовідносин, є юридичні факти [1, с.182], під якими розуміються конкретні соціальні обставини, які згідно з нормами права викликають відповідні правові наслідки – виникнення, зміну чи припинення правових відносин. Поняття «юридичний факт» поєднує 2 нерозривно пов'язаних моменти: (а) явище дійсності (подія) і (б) дія (матеріальне підґрунтя), що в силу припису норми права породжує певні правові наслідки (юридична основа) [2, с.74]. На думку О.Б. Венгєрова, факти дійсності набувають юридичного характеру, що виражається в таких їх ознаках: (а) у певній зафіксованій процедурно-процесуальній формі факти передбачаються нормами права і (б) факти спричиняють встановлені нормою права правові наслідки [3, с.484]. В.В. Єрьоменко наголошує на тому, що дії учасників трудових правовідносин є взаємоузгодженими й усвідомленими, виражають волевиявлення роботодавця й особи, яка влаштовується на роботу, спрямовані на встановлення конкретних трудових правовідносин [4, с.8].

Суттєве значення для дослідження юридичних фактів за трудовим правом має їх поділ на прості і складні. Останні ще прийнято називати фактичними складами, тобто сумою декількох одиничних фактів, яким норми трудового права надають юридичного значення лише за наявності їх усіх у сукупності, оскільки саме в такому комплексі вони породжують, змінюють чи припиняють трудові правовідносини [5, с.179].

За загальним правилом підставою виникнення трудових правовідносин є одиночний юридичний факт у формі трудового договору. Легальне визначення категорії «трудова угода» міститься у ст.21 КЗпП України, де останній трактується як угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи

фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату, забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором й угодою сторін [6]. Передусім трудовий договір як юридичний факт потрібно відносити до групи юридичних актів. Він укладається в результаті правомірних вольових дій його сторін, які ставлять за мету виникнення трудових правовідносин, яка є умовою волевиявлення кожної зі сторін. Воно передбачає досягнення учасниками переддоговірних відносин взаємної згоди за всіма умовами трудового договору [1, с.103–104].

З інвалідом трудовий договір може бути укладено як на визначений, так і на невизначений строк, або на час виконання певної роботи. Він укладається, як правило, в письмовій формі й закріплюється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Забороняється укладати такий правочин з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я. У випадках, передбачених законодавством, працівник повинен також подати документи про стан здоров'я.

У деяких випадках правові норми пов'язують виникнення трудових правовідносин не з одним юридичним фактом, яким є трудовий договір, а з декількома. Складні юридичні факти ще прийнято називати «фактичні склади», тобто сумою декількох одиничних фактів, яким норми права надають юридичного значення лише за наявності їх усіх у сукупності, оскільки саме у такому своєму комплексі вони породжують, змінюють чи припиняють правовідносини. Їх існування пояснюється складністю самих трудових відносин, різними умовами, в яких вони виникають, специфікою праці окремих категорій працівників, особливою складністю виконуваної ними роботи, підвищеною відповідальністю за її виконання

тощо. Факти, що включаються у фактичний склад, утворюють єдину систему, метою якої є досягнення якогось одного правового наслідку [7, с.184].

Характеризуючи таку підставу виникнення трудових відносин, як направлення працівника на роботу в рахунок квоти й укладення на підставі такого направлення трудового договору, зауважимо, що в Україні система квотування виступає основним механізмом забезпечення працевлаштування інвалідів. Закон «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлює норматив робочих місць для працевлаштування зазначених категорій людей у розмірі 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8-ми до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця. Роботодавці самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування за квотою [8].

Відповідно до ст.177 Господарського кодексу України суб'єкти господарювання зобов'язані за рішенням місцевої ради за рахунок своїх коштів відповідно до законодавства створювати спеціальні робочі місця для осіб з обмеженою працездатністю й організувати їх професійну підготовку [9]. Закон «Про місцеве самоврядування в Україні» [10] закріплює, що до кола делегованих повноважень виконавчих органів сільських, селищних, міських рад належать, зокрема: а) бронювання в порядку, встановленому законом, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності робочих місць, призначених для працевлаштування осіб, які відповідно до законодавства потребують соціального захисту і які не спроможні конкурувати на ринку праці, визначення нормативу таких робочих місць; б) прийняття рішень про створення на підприємствах, в установах та організаціях спеціальних робочих місць для осіб з обмеженою працездатністю, організація професійної підготовки цих осіб; в) погодження проведеної ліквідації таких робочих місць.

Підприємства за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів у разі необхідності, створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування інвалідів, здійснюючи для цього адаптацію основного й додаткового обладнання, технічного оснащення й пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей інваліда.

З урахуванням вищевикладених вимог, розрахунок кількості робочих місць для інвалідів здійснюється роботодавцями самостійно, а спеціальних робочих місць та їх створення – за рішенням місцевої ради.

Зміст понять «робоче місце інваліда» і «спеціальне робоче місце інваліда» трактується в Законі «Про реабілітацію інвалідів в Україні» [11]. Вони формулюються наступним чином: робоче місце інваліда – місце або виробнича ділянка постійного або тимчасового знаходження особи в процесі трудової діяльності на підприємствах, в установах та організаціях; спеціальне робоче місце інваліда – окреме робоче місце або ділянка виробничої площі, яка потребує додаткових заходів з організації праці особи з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, обумовлених інвалідністю, шляхом пристосування основного й додаткового устаткування, технічного обладнання тощо.

Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі інваліда, його звільнення за ініціативою власника підприємства або переведення на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається. Винятком можуть бути лише випадки, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан здоров'я такої особи перешкоджає виконанню нею професійних обов'язків, загрожує здоров'ю чи безпеці праці інших або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру й обсягу загрожує погіршенню її здоров'я.

Підприємства незалежно від форми власності й господарювання, де чисельність працюючих інвалідів менша установленої нормативами, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду України соціального захисту інвалідів штрафні санкції, сума яких

визначається в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві за кожне робоче місце, не зайняте такою особою. Для підприємств, на яких працює від 8 до 15 людей, розмір штрафних санкцій за кожне робоче місце, не зайняте інвалідом, визначається в розмірі половини середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві.

Забезпечення прав людей зі сталими вадами здоров'я на працевлаштування й оплачувану роботу, в тому числі з умови виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості.

23.02.2006 р. Верховна Рада України прийняла Закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо реалізації інвалідами права на трудову діяльність» [12]. У зв'язку із цим зміни торкнулися й ст.2 Закону України «Про зайнятість населення» [13], згідно з якою інвалідів можна визнавати безробітними, але лише тих, які не досягли пенсійного віку. За браком підходящої роботи за особистою заявою інваліда спеціалісти центрів зайнятості надають йому статус безробітного, починаючи з 8-го дня після реєстрації як шукаючого роботу, без призначення допомоги по безробіттю та інших видів матеріального забезпечення на випадок безробіття. Державна служба зайнятості вправі направляти для працевлаштування на підприємства всіх форм власності за наявності там вільних робочих місць (вакантних посад) інвалідів, які звертаються до неї, відповідно до рівня освіти, професійної підготовки й рекомендацій МСЕК, наявних у них кваліфікації, знань і з урахуванням їх побажань. При відмові в прийомі на роботу інвалідові (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку) в межах установленої броні з підприємств, установ та організацій державна служба зайнятості стягує штраф. Одержані кошти спрямовуються до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття і можуть використовуватися для фінансування витрат підприємств, які створюють робочі місця для цих категорій населення понад встановлену квоту.

Згідно з даними статистики, протягом січня-грудня 2012 року до центрів зайнятості області звернулися 909 людей з інвалідністю, а всього перебувало на обліку та отримувало комплекс соціальних послуг 1042 особи цієї категорії, що на 57,4 % більше, ніж в аналогічному періоді минулого року. За сприяння служби зайнятості працевлаштовані протягом 2012 року 374 особи з інвалідністю, або 35,9 %. [14].

Інваліди можуть бути працевлаштовані в цехах і на дільницях, де застосовується праця таких осіб, тобто на підприємствах зі спеціально створеними умовами виробництва, під якими розуміють такі умови праці, як скорочений робочий день, зменшені норми виробітку, введені додаткові перерви в роботі, суворе дотримання санітарно-гігієнічних норм, формування сприятливого психологічного клімату, систематичний медичний нагляд і надання медичної допомоги тощо. Спеціалізовані цехи (дільниці) служать основною базою трудового працевлаштування інвалідів I та II груп з важкими формами захворювання. Інваліди III групи, як правило, влаштовуються на роботу на підприємства загального типу й на ті, що створені для працевлаштування інвалідів. У більшості випадків вони не потребують докорінної перебудови організації виробництва і праці на підприємстві, оскільки їх трудова діяльність може успішно відбуватися при дотриманні деяких обмежень, рекомендованих їм МСЕК, на однакових з усіма працівниками умовах. На інвалідів III групи поширюються загальні для всіх працівників норми трудового законодавства лише з деякими застереженнями.

Оскільки Фонд соціального захисту інвалідів надає кошти підприємствам для створення спеціальних робочих місць для осіб цієї категорії як цільову позику, із цього випливає, що створювати за власний рахунок їх повинні все-таки роботодавці. Порядок використання суми адміністративно-господарських санкцій і пені за невиконання нормативів робочих місць для працевлаштування інвалідів, що надійшли до Державного бюджету, теж установлює, що суми штрафів і пеня застосову-

ються також для отримання роботодавцями дотацій на створення спеціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів, які зареєстровані в державній службі зайнятості як безробітні. Це передбачено й Порядком надання дотації роботодавцеві за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2006 р. № 1836 [15].

Отже, чинне законодавство допускає неоднозначне трактування прав та обов'язків підприємств, Фонду соціального захисту інвалідів та інших органів в питаннях забезпечення працевлаштування людей зі зниженою працездатністю, що призводить до численних звернень цього Фонду або прокуратури (в інтересах Фонду) до суду з позовами про стягнення штрафних санкцій за незабезпечення робочими місцями осіб розглядуваної категорії.

Судова практика розгляду справ, що стосуються працевлаштування інвалідів, протягом останніх 3-х років була досить різноманітною. Тривалий час суди вважали, що підприємство повинне лише створювати робочі місця для забезпечення працевлаштування таких людей, пізніше обстоювалася позиція, що ця процедура теж належить до обов'язків підприємства. Проте з часом суди визначилися зі своєю позицією, дійшовши висновку, що обов'язок працевлаштовувати людей з вадами здоров'я необхідно покласти на державну службу зайнятості.

Проте колегія суддів Вищого адміністративного суду України зайняла протилежну позицію із цього питання, зокрема, зазначивши, що підприємство в повному обсязі виконало нормативи щодо створення робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів. Згідно з ч.10 ст.19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», керівники підприємств (об'єднань), установ та організацій, незалежно від форми власності й господарювання в разі незабезпечення зазначених нормативів несуть відповідальність



у встановленому законом порядку. А в даному випадку відповідачем вимоги Закону виконано.

Аналіз судової практики свідчить про існуючий обов'язок роботодавця лише створювати такі місця для людей з обмеженими фізичними можливостями, а не працевлаштовувати їх, оскільки цей обов'язок покладено на органи трудової зайнятості населення. Іншими словами, обов'язок підприємства зі створення робочих місць для інвалідів не супроводжується його зобов'язанням займатися пошуками працівників-інвалідів для їх працевлаштування. Це підтверджується нормами, що містяться в Положенні про Фонд соціального захисту інвалідів, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 26.09.2002 р. № 1434 [16]. Згідно з Положенням, завданням цього Фонду є контроль за дотриманням підприємствами нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб досліджуваної категорії. Саме йому надається право контролювати своєчасне перерахування підприємствами штрафів за недотримання ними вказаних нормативів для забезпечення робочими місцями людей зі зниженою працездатністю і провадити перевірки на них щодо додержання законодавчого закріплення вказаних нормативів. Доречно було би за Фондом, як за контролюючим органом, закріпити обов'язок контролювати направлення органами відповідної служби зайнятості необхідну чисельність інвалідів на відповідні підприємства. Адже на практиці належним чином так і не врегульовано механізму працевлаштування людей з інвалідністю. З огляду на судову практику варто чітко закріпити обов'язки підприємств, Фонду соціального захисту інвалідів і Державної служби зайнятості щодо реалізації заходів, спрямованих на працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю.

По-перше, керівникам підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності належить створювати робочі місця для осіб розглядуваної категорії відповідно до положень ч.1 ст.20 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», і повідомляти про їх наявність Державну службу зайнятості й Фонд соціального захисту інва-

лідів за місцем їх державної реєстрації шляхом направлення звіту про існуючі вакансії.

По-друге, обов'язок підшукувати й направляти на вакантні робочі місця інвалідів повинен покладатися на Державну службу зайнятості.

По-третє, Фонд соціального захисту інвалідів може застосовувати штрафні санкції до керівників підприємств за невиконання нормативів щодо створення робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю, лише за умови, якщо власник підприємства відмовив у цьому таким особам у рахунок квоти або помилився в розрахунках кількості створення цих робочих місць.

Отже, спроба держави вирішувати складні соціальні питання за рахунок роботодавців часто викликає негативну реакцію з їх боку, в результаті чого працевлаштовані в рахунок квоти на своїх робочих місцях часто зазнають дискримінації в різноманітних формах. Яскравим прикладом цього є ситуація в Україні, де роботодавці, приймаючи інвалідів у рахунок квоти, виплачують їм заробітну плату в мінімальному розмірі й фактично не допускають їх до роботи. Але попри недоліки системи квотування, головний її ефект полягає в тому, що в країнах, які її використовують, швидкими темпами зростає рівень зайнятості серед інвалідів працездатного віку.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Прилипко С. М. Трудове право України : підруч. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків : ФІНН, 2009. – 728 с.
2. Котюк В. О. Теорія права : підручник / В. О. Котюк. – Київ : Вентурі, 1996. – 208 с.
3. Венгеров А. Б. Теория государства и права : учебник / под ред. А. Б. Венгерова. – М. : Новый юрист, 1998. – 624 с.
4. Єрмоменко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В. В. Єрмоменко ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 1998. – 18 с.

5. Алексеев С. С. Общая теория права : учебник / С. С. Алексеев : в 2-х т. – М. : Юрид. лит., 1982. – Т. 2. – 359 с.
6. Кодекс законів про працю УРСР : від 10.12.1971 р. // ВВР УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
7. Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве / О. А. Красавчиков. – М. : Госюриздат, 1958. – 182 с.
8. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» : від 21.03.1991 р., № 875–XII // ВВР України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.
9. Господарський кодекс України : від 16.01.2003 р., № 436–IV // ВВР України. – 2003. – № 18. – Ст. 144.
10. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» : від 21.05.1997 р., № 280/97–ВР // ВВР України. – 1997. – № 24. – Ст. 170.
11. Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» : від 06.10.2005 р. № 2–3 // ВВР України. – 2006. – № 2. – Ст. 36.
12. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо реалізації інвалідами права на трудову діяльність» : від 23.02.2006 р., № 3483–IV // ВВР України. – 2006. – № 32. – Ст. 271.
13. Закон України «Про зайнятість населення» : від 01.03.1991 р., № 803–XII // ВВР України УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170.
14. Національна Асамблея інвалідів України [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ac-rada.gov.ua>.
15. Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок надання дотації роботодавцю за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості» : від 27.12.2006 р., № 1836 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 52. – Ст. 292.
16. Постанова Кабінету Міністрів України «Положення про фонд соціального захисту інвалідів» : від 26.09.2002 р., № 1434 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 39. – Ст. 68.

*Силенко Н. М. Специфіка становлення трудових правовідносин з інвалідами в сучасних умовах / Н. М. Силенко // Форум права. – 2014. – № 4. – С. 302–307 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2014\\_4\\_54.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_4_54.pdf)*

Розглянуто особливості правового регулювання правовідносин з інвалідами. Проаналізовано систему законодавства, що регулює такі правовідносини. Зроблено висновок про доцільність на законодавчому рівні чітко закріпити обов'язки підприємств, Фонду соціального захисту інвалідів та державної служби зайнятості з приводу здійснення заходів, спрямованих на працевлаштування інвалідів.

\*\*\*

*Силенко Н.Н. Специфика становления трудовых правоотношений с инвалидами в современных условиях*

Рассмотрены особенности правового регулирования правоотношений с инвалидами. Проанализирована система законодательства, регулирующая такие правоотношения. Сделаны выводы о целесообразности на законодательном уровне четко закрепить обязанности предприятий, Фонда социальной защиты инвалидов и государственной службы занятости осуществлять мероприятия по трудоустройству инвалидов.

\*\*\*

*Silenko N.N. Specificity of Formation of Labor Relations with Persons with Disabilities in Modern Conditions*

The peculiarities of the legal regulation of relations with people with disabilities were considered. It was analyzed the system of legislation governing such relations. Conclusions about the conclusion about expediency in law clearly define duties of enterprises, Social Security Disability Fund and the State Employment Service to carry out activities for persons with disabilities.