

падках законодавцеві не варто було би зупинятися на визнанні за управненою особою лише можливості звернутися до суду з вимогою про визнання права. Поряд із цим способом захисту права законодавцем повинні бути надані учасникам трудових відносин й інші правові можливості, які мають (можуть) використовуватись одночасно з вимогою, що розглядається [4, с. 480].

Таким чином, в сучасних умовах демократичних перетворень необхідно зазначити, що працівник в разі порушення будь-якого права, передбаченого законодавством про працю, може безпосередньо звертатися до суду за його захистом. Держава, в свою чергу, повинна забезпечити доступ до правосуддя шляхом спрощення процедури звернення, забезпечити надання юридичної допомоги працівнику для захисту порушеного його суб'єктивного права.

Список літератури.

1. Конституція України. Науково-практичний коментар (редкол.: В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відп. секретар), Ю.Г. Барабаш та ін.); Нац. акад. прав. наук України. – 2-ге вид., переробл. і доповн. – Х.: Право, 2011. – 1128 с.
2. Терещенко В.О. Соціально-економічні права людини у сфері праці як один з основних напрямків судового захисту загальних прав людини та громадянина/В.О. Терещенко // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 1018–1023 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11tvoltg.pdf>.
3. Прилипко С.М. Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник/С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х.: Видавець ФОП Вапнярчук Н.М. – 2008. – 664 с.
4. Сонін О.Є. Вимога про визнання права як спосіб захисту трудових прав працівників/О.Є. Сонін // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 477–481 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10coetpp.pdf>.

Гаманко О. І.,
здобувач кафедри трудового права Національного
університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»

ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ У РАЗІ РЕОРГАНІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ

Реорганізація – доволі поширене явище, що з'явилося на наших теренах в умовах зростання ринкових засад в економіці, починаючи з 90-х років минулого століття. І зараз суб'єкт господа-

рювання наділений свободою підприємницької діяльності (ст. 8 Господарського кодексу України), у межах якої він вільно обирає сферу діяльності, визначає та змінює організаційно-правову форму підприємництва.

Реорганізація як економічне явище представляє собою повну або часткову заміну власників корпоративних прав підприємства, зміну організаційно-правової форми організації бізнесу, ліквідацію окремих структурних підрозділів або створення на базі одного підприємства кількох, наслідком чого є передача або прийняття його майна, коштів, прав та обов'язків правонаступником. Рішення, пов'язані з реорганізацією підприємства відносяться до сфери стратегічного менеджменту. Основними причинами здійснення реорганізації діючого підприємства є: суттєве розширення діяльності підприємства та його розмірів; згортання діяльності підприємства; необхідність проведення фінансової санації; необхідність зміни повноти відповідальності власників за зобов'язаннями підприємства; диверсифікація напрямків діяльності; податкові мотиви; необхідність збільшення власного капіталу (покриття потреби в капіталі та підвищення рівня кредитоспроможності підприємства). [1]

Реорганізація логічно призводить до змін в організації виробництва і праці. Г.С. Гончарова цілком слушно зазначає, що зміни в організації виробництва і праці – це об'єктивно необхідні дії власника або уповноваженого ним органу, обумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання банкрутству і масовому звільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у роботі та приватизації, створення безпечних умов праці, поліпшення санітарно-гігієнічних її умов. [2]

Правові форми реорганізації суб'єкта господарської діяльності визначено як у Господарському, так і у Цивільному кодексах – це злиття, приєднання, поділ, перетворення. Оскільки у процесі господарської діяльності засоби виробництва поєднуються із виробничими силами, то реорганізація у більшості випадків позначається на кадровому складі підприємства, установи, організації.

За якими саме закономірностями це відбувається, ми можемо прослідкувати за змістом як законодавства, так й позицій органів, покликаних формувати практику з цього питання.

Перш за все, у регулюванні змін у трудових відносинах, пов'язаних із реорганізацією підприємств, установ, організацій, слід виходити з того, що сама по собі реорганізація або зміни в організації виробництва і праці ще не призводять до будь-яких змін у трудових правовідносинах, якщо тільки не змінюється кількісний або якісний склад підприємства, установи, організації. Таке правило знайшло чітке закріплення у ч. 3 ст. 36 КЗпП України: у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).

Воно фактично дублюється у п. 19 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6.11. 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів»: «У випадках зміни власника підприємства (установи, організації) чи його реорганізації (злиття з іншим підприємством, приєднання до іншого підприємства, поділу підприємства, виділення з нього одного або кількох нових підприємств, перетворення одного підприємства в інше, наприклад, державного підприємства в орендне підприємство або підприємства в господарське товариство) дія трудового договору працівника продовжується (ч. 3 ст. 36 КЗпП в редакції від 19 січня 1995 року). При реорганізації підприємства або при його *перепрофілюванні* звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП може мати місце, якщо це супроводжується скороченням чисельності або штату працівників, змінами у їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями».

Таке правило означає, й те, що реорганізація не призводить до масового автоматичного переведення працівників. Реорганізація у правовому сенсі полягає у тому, що одна форма підприємства припиняє діяльність, і відразу починає функціонувати інша форма. Підкреслю – вони не можуть хоча б незначний проміжок часу існувати обидві. Тому позиція фахівців Мінсоцполітики з цього приводу, викладена у листі N 09-462 від 06.10.2005 р., заслуговує на суттєві зауваження. [3]

Насамперед, викликає заперечення постановка питання, оскільки текст листа починається з фрази «переведення є те, що вимагає згоди працівника». Звичайно, переведення працівника без його згоди неможливе (ч. 1 ст. 32 КЗпП), але на цьому постулаті ще не будується сама правова конструкція переведення. Загальновідомо, що переведення – це доручення працівникові роботи, не обумовленої при прийнятті на роботу (тобто, роботи, по іншій професії, спеціальності, кваліфікації, посаді). Крім того, не можна погодитись і з тим, що «при перетворенні держпідприємства в акціонерне, колективне, орендне мають місце фактична ліквідація одного підприємства і створення нового, тому переведення працівників на таке новостворене підприємство вимагає обов'язкової їх згоди. Треба одержати згоду й іншої сторони – роботодавця». Як вже зазначалося, підприємство, що реорганізується, не може водночас існувати у двох формах.

Тієї ж помилки припустився і Пленум Верховного Суду України, який в абз. 3 п. 19 постанови № 9 від 6.11.1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» зазначив: «При ліквідації підприємства (установи, організації) правила п. 1 ст. 40 КЗпП можуть застосовуватись і в тих випадках, коли після припинення його діяльності одночасно утворюється нове підприємство».

У цьому сенсі професійніше виглядає позиція Мін'юсту України, викладена у роз'ясненні «Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації», затвердженому 25.01.2011 р. заступником Міністра юстиції України Л.М.Горбуною та в.о. директора Департаменту соціального, трудового та гуманітарного законодавства І. В. Солодкою.[4] У цьому документі послідовно викладаються усі деталі механізму реорганізації підприємства, його види, правові наслідки. Та заради об'єктивності слід відзначити неточність, що закралася і у цей документ. Там зміна форми власності підприємства ставиться поряд з ліквідацією, реорганізацією підприємства як можлива підстава звільнення працівників, що протирічить ч. 3 ст. 36 КЗпП України.

Аби не порушувати закон, роботодавець під час реорганізації має керуватися правилом, встановленим ч. 2 ст. 40 КЗпП України: звільнення у разі реорганізації підприємства, установи, організації допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу. Інша робота означає роботу за будь-якою іншою штатною одиницею, до виконання якої придатний працівник, що вивільнюється у разі реорганізації. Тому працівникові,

який вивільнюється, мають бути запропоновані усі вакантні на момент звільнення посади. Працівник, погодившись на таку пропозицію, має написати заяву про переведення на обрану посаду, що оформлюється відповідним наказом роботодавця. При цьому таке переведення може бути здійснено у будь-який час періоду реорганізації підприємства.

Як вже наголошувалося, при реорганізації не може бути якогось обов'язкового тотального «переведення» працівників з однієї форми підприємства (попередня форма) до іншої (форма підприємства- правонаступника), бо вони водночас існувати не можуть. Обов'язковими мають бути дії роботодавця щодо забезпечення продовження трудових правовідносин з тими працівниками, які вивільнюються (підлягають скороченню) у зв'язку з реорганізацією.

Список використаної літератури

1. Бондар Н. М. Поняття та види реорганізації підприємств [Електронний ресурс] Режим доступу <http://www.trn.ua/articles/2771/>
2. Гончарова Галина Трудові відносини в умовах реорганізації підприємств, установ, організацій, заснованих на державній формі зайнятості Юридична газета. №19(79) 12 жовтня 2006 року. [Електронний ресурс] Режим доступу <http://www.yur-gazeta.com/article/462/>
3. Лист Мінсоцполітики України N 09-462 від 06.10.2005 р. [Електронний ресурс] Режим доступу <http://ua-info.biz/legal/baseft/ua-smwxbu.htm>
4. Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації. Роз'яснення Міністерства юстиції України від 25.01.2011 р. [Електронний ресурс] Режим доступу <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/n0017323-11>

Караченцев С. Ю.,
здобувач кафедри трудового права Національного
університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

ПРО ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ

Професійні захворювання відомі людству давно. Як в сучасних нормативно-правових актах України так і в міжнародних документах містяться визначення професійних захворювань. Редакція