

**НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

На правах рукопису

ЮШКО АЛЛА МИРОНІВНА

УДК 349.22

ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ІНШУ РОБОТУ

**Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення**

**Науковий керівник – кандидат
юридичних наук, доцент
Гончарова Галина Степанівна**

Харків-2002

З М І С Т

Вступ	3
Розділ 1.	
Концептуальні підходи до визначення переведень на іншу роботу	14
1.1. Поняття місця роботи у трудовому праві України	14
1.2. Трудова функція, її поняття та зміст	27
1.3. Істотні умови праці	37
1.4. Поняття переведення на іншу роботу	42
Розділ 2.	
Види переведень на іншу роботу	73
2.1. Тимчасові переведення з ініціативи власника в інтересах виробництва	73
2.2. Постійні переведення з ініціативи власника, які допускаються замість звільнення	90
2.2.1. Переведення у разі змін в організації виробництва і праці	90
2.2.2. Переведення внаслідок негативних результатів атестації	106
2.3. Тимчасові та постійні переведення в інтересах працівника	114
2.4. Переведення працівників за погодженням між керівниками підприємств	125
2.5. Ротація кадрів як особливий вид переведення на іншу роботу	133
Розділ 3.	
Гарантії працівникам при здійсненні переведень на іншу роботу	143
3.1. Матеріальні гарантії здійснення переведень	143
3.2. Гарантії судового захисту працівників та юридична відповідальність власника у випадках незаконних переведень	154
Висновки	164
Список використаних джерел	170

ВСТУП

Питання правового регулювання праці і трудових ресурсів завжди перебувають у центрі уваги держави, тому що вони складають основу економічної та соціальної політики. Від того, наскільки ефективно та раціонально використовується та розподіляється трудовий потенціал, в повній мірі залежить рівень економічного розвитку країни, матеріального благоустрою людей. На кожному етапі свого розвитку держава вирішує цю проблему з урахуванням конкретної обстановки, складності та різноманітності економічних і соціальних задач, які стоять перед нею.

Виникнення в Україні нових форм господарювання і, значить, нових роботодавців як суб'єктів трудових правовідносин ще раз підтвердило соціальну цінність та актуальність загальної проблеми захисту трудових прав громадян, заборони примусової праці і гарантованості умов праці, визначених трудовим договором.

Відповідно до ст. 3 Конституції України найвищою соціальною цінністю є людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека [1]. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави.

Соціальна спрямованість законодавства про працю України сьогодні визначається у такій послідовності правових можливостей суб'єктів права: працівник – роботодавець – держава. Працівник, його інтереси займають перше місце у цій формулі [2, с. 104].

Трудове законодавство – єдина галузь законодавства, яка здатна не тільки безпосередньо впливати на основну виробничу силу – людей, що виступають носіями робочої сили, а й захистити їх у процесі трудової діяльності та від безробіття [3, с. 3]. Під впливом системи норм трудового

законодавства формується правовий механізм соціального захисту працівників.

Чинний Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) [4], який є серцевиною трудового законодавства, розроблявся і приймався ще у радянський період історичного розвитку України.

Попри внесення численних змін до КЗпП [5, с. 11] його правові норми, у тому числі й норми про переведення працівників, потребують подальшого аналізу і перегляду під кутом іншої соціальної спрямованості законодавства про працю, яке базується на принципах гуманності, демократизму, верховенства права та підвищення рівня захисту трудових прав громадян, з урахуванням політично-економічного становища України, удосконалення та приведення їх у відповідність до Конституції України, усунення суперечностей і прогалин, звільнення від застарілих норм тощо.

Переведення на іншу роботу на будь-яких етапах розвитку суспільства відіграло позитивну роль у розміщенні кадрів. М.В.Молодцов і В.Г.Сойфер зазначали, що будь-які види переведення на іншу роботу, здійснюваного в межах підприємства, зберігають соціально-трудова зв'язок працівника з підприємством та його колективом. Як метод перерозподілу кадрів переведення працівників у межах підприємства забезпечують збереження трудового договору і в цій ролі виступають засобом забезпечення стабільності трудових правовідносин [6, с. 226-227]. В ефективному використанні цього правового інституту зацікавлені як держава, так і роботодавці та працюючі, оскільки переведення здійснюються як в інтересах роботодавців для вирішення їх виробничих завдань, так і в інтересах працівників з метою створення їм полегшених умов праці.

В сучасних умовах його значення підвищилось. Перехід України до ринкової економіки викликав серйозні зміни в організації виробництва і праці на багатьох підприємствах, в установах, організаціях. Впровадження ринкових механізмів потребує часом швидкої перебудови підприємства, застосування нової техніки, сучасних технологій і взагалі сприятливості до

науково-технічного прогресу. Відсутність попиту на будь-яку продукцію чи, навпаки, його зростання примушує власника перепрофілювати підприємство, розширити або скоротити можливості для випуску продукції. Внаслідок зазначених процесів відбувається перерозподіл робочої сили не лише в межах конкретного підприємства і його структурних підрозділів, але й між підприємствами та цілими галузями економіки. Однією з основних форм такого перерозподілу є переведення на іншу роботу, на інше підприємство або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством.

Часто зміни в організації виробництва і праці супроводжуються таким вимушеним заходом як скорочення штату працівників. За необхідності скорочення чисельності та штату працівників власник повинен вживати заходів до переведення працівників, яких він планує звільнити, на іншу роботу на тому ж підприємстві, забезпечувати їх постійну або тимчасову зайнятість, а також скорочувати витрати робочого часу та запобігати простоям. Для працівників забезпечення безперервною роботою теж має велике значення, оскільки гарантує стабільність їх соціально-економічного становища та належний рівень життя.

Ринковий механізм господарювання вимагає від кожного працівника постійного удосконалення своїх професійних навиків. Рівень кваліфікації будь-якого фахівця визначається ступенем його ознайомлення з новітніми досягненнями науково-технічного прогресу і передовими технологіями. Можливість просування в порядку переведення на більш кваліфіковану роботу чи вищу посаду стимулююче впливає на розвиток людського фактору.

Відповідно до даних Міністерства охорони здоров'я в Україні значна частина населення є інвалідами. У 2000 р. їх кількість становила майже 2,5 млн., а щороку збільшується на 200-220 тисяч чоловік [7]. Рівень інвалідності, її структура залежать від впливу значної кількості факторів, найбільш відчутними серед яких є різкий спад виробництва, ріст безробіття, погіршення доступності медичних послуг та екологічної ситуації, інші. Для

реабілітації інвалідів слід використовувати переведення на іншу роботу, які б забезпечували таким працівникам створення полегшених умов праці, коли це необхідно за станом їх здоров'я. У такий засіб держава може виконувати свій обов'язок по наданню інвалідам допомоги у працевлаштуванні.

Мобільність населення, пов'язана з формуванням ринку праці, необхідність зміни професії, перехід кадрів з однієї галузі господарства в іншу, з одного підприємства в інше, а також в межах одного підприємства, викликані бажанням отримати нову спеціальність, впровадженням нових механізмів і технологій, появою одних професій та "відмиранням" інших, різним ступенем задоволеності житлово-побутовими умовами, можуть бути реалізовані за допомогою переведень.

За таких умов слід визнати, що значення переведень як юридичної форми перерозподілу трудових ресурсів в умовах формування ринкових відносин зростає.

Актуальність дослідження переведень обумовлена також суттєвими змінами законодавства, пов'язаними із заборонаю примусової праці. У зв'язку з цими змінами деякими науковцями була висловлена думка про необхідність скасування таких інститутів трудового права як переміщення працівників, тимчасове переведення на іншу роботу без їх згоди, зміни істотних умов праці як таких, що мають ознаки примусової праці і суперечать Конституції [8, с. 40]. Проблема доцільності переміщень, переведень без згоди працівників та змін істотних умов праці, а також порядку їх здійснення у сучасних умовах загострилася і потребує вивчення та аналізу, однак наведена точка зору видається нам необґрунтованою і безперспективною. Трудові правовідносини носять динамічний характер, оскільки здатність працівника до праці, яка змінюється з часом, потребує відповідної зміни трудової функції [9, с. 24]. Зміна умов трудового договору повинна охоронятися законом. Вирішення цього питання неможливе без розгляду поняття "примусова праця", об'єктивних економічних причин, які

обумовлюють виникнення таких форм руху працівників як переміщення і переведення, а також правового явища зміни істотних умов праці.

Як наголошено в Указі Президента України від 3 серпня 1999 р. № 958/99, яким схвалені Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року [10], функціонування трудового потенціалу відбувається в умовах кризових явищ в економіці та соціальних протиріч у суспільстві. Економічні та соціальні чинники виявили проблеми безробіття, поширення нелегальної трудової діяльності, зниження національного інтелектуального та освітнього потенціалу, значного розшарування населення за рівнем доходів. І ситуація, що склалася, вимагає розроблення науково обґрунтованого бачення дальшого розвитку трудового потенціалу, яке може бути покладено в основу практичних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення стану справ у цій сфері.

Серед основних напрямів розвитку трудового потенціалу в сфері зайнятості державна політика передбачає здійснення заходів щодо перерозподілу зайнятого населення між державним та недержавним секторами економіки у зв'язку із зміною форм власності підприємств та впровадження механізму їх банкрутства. У вирішенні цієї проблеми велике значення можуть відіграти переведення на іншу роботу.

В сучасних умовах спостерігається збільшення випадків реорганізації підприємств (зокрема, перетворення підприємств однієї організаційно-правової форми в іншу: державних – в акціонерні, акціонерних – в товариства з обмеженою відповідальністю тощо). У практиці виникає багато складних питань, пов'язаних з трудовими відносинами працівників у разі реорганізації підприємств. Закон передбачає, що в таких випадках трудові правовідносини з працюючими тривають. Деякі учені кваліфікують такі явища як переведення на інше підприємство, пояснюючи це появою нової сторони трудових правовідносин, з якою працівник трудовий договір не укладав. При цьому вони не беруть до уваги обставини, які свідчать про те, що фактично правове становище працівника внаслідок реорганізації

підприємства не змінилося. Тому слід визначити, чи розглядати продовження трудових відносин з працівниками у разі реорганізації підприємства як переведення. Від вирішення цього питання залежить порядок оформлення таких змін, а також внесення записів до трудових книжок працівників реорганізованих підприємств.

У ринкових умовах значно зросла кількість юридичних осіб – суб'єктів підприємництва. Вони ж, у свою чергу, розширюють свою діяльність у різних адміністративно-територіальних одиницях за рахунок відкриття власних філій та представництв. Тому слід звернути увагу на переведення працівників за домовленістю між керівниками підприємств, які доцільно застосовувати у таких випадках. Цей вид переведень, на жаль, недостатньо врегульований чинним законодавством. Та практика вимагає детальнішого аналізу цього питання.

Серед профілактичних заходів, покликаних запобігти зловживанням державних службовців своїм службовим становищем, законодавство передбачає періодичну ротацію кадрів. Незважаючи на те, що дане правове явище давно застосовується у практиці, закон не регламентує порядку його здійснення. Відсутні й будь-які наукові дослідження цієї проблеми. Оскільки з ротацією кадрів пов'язаний рух працівників державних органів, необхідно розглянути її з позицій зміни умов трудового договору і визначити форму здійснення такого руху: переведення чи переміщення.

Переведення на іншу роботу – категорія правова. Тому вона знаходиться у тісному взаємозв'язку з усією системою трудового права: трудовим договором, умовами і дисципліною праці, заробітною платою тощо. Викликане об'єктивною реальністю і наділене специфічними правовими ознаками, переведення має велике значення для охорони прав особистості та розвитку її здібностей [11, с. 106].

Актуальність теми

Викладене свідчить про необхідність дослідження теоретичних і практичних питань, пов'язаних зі здійсненням переведень на іншу роботу, з

урахуванням сучасних економічних і соціальних завдань, які стоять перед нашою державою. Це сприятиме подальшому розвитку законодавства про працю України, забезпечить його соціальну спрямованість на забезпечення балансу інтересів найманих працівників та роботодавців.

Проблеми переведень досліджувалися свого часу такими ученими як М.Г.Александров, Є.І.Астрахан, Б.Базарбаєв, О.К.Безіна, Л.Ю.Бугров, В.С.Венедиктов, Є.О.Голованова, Г.С.Гончарова, Д.А.Колбасін, Р.З.Лівшиць, Й.Е.Маміофа, І.Б.Морейн, А.Ю.Пашерстник, В.І.Прокопенко, З.К.Симорот, А.І.Ставцева, А.А.Фатуєв, М.В.Яковлєв.

Віддаючи належне науковим працям названих фахівців трудового права і не применшуючи їх значення, слід, разом з тим, зазначити, що комплексного дисертаційного дослідження учення про переведення на іншу роботу в Україні взагалі не проводилося. З урахуванням соціальних пріоритетів розвитку нашої держави, реформування економічної та правової систем дана робота є актуальною.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами

Робота виконана відповідно до комплексної цільової програми Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого на 2001-2005 роки “Проблеми удосконалення юридичних гарантій реалізації трудових та соціальних прав в умовах ринкової економіки” (номер державної реєстрації 0186.0.070864).

Мета і задачі дослідження

Метою даного дисертаційного дослідження є виявлення ролі переведень у розвитку й ефективному використанні трудового потенціалу, визначення поняття переведення, його ознак, відмінностей від переміщення та змін істотних умов праці, аналіз різних видів переведень, особливостей їх здійснення і розробка на цій основі пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства про працю України, а також рекомендацій щодо застосування зазначених правових інститутів.

Для досягнення мети дослідження автором були поставлені такі задачі:

1. Виробити нові концептуальні підходи до визначення поняття переведення на іншу роботу.
2. Сформулювати поняття переведення на іншу роботу.
3. Виявити критерії відмежування переведень від інших правових явищ (переміщення, зміни істотних умов праці).
4. Проаналізувати сутність примусової праці з урахуванням норм міжнародно-правових актів та вітчизняного законодавства з метою виявлення значення заборони такої праці у забезпеченні законності здійснення переведень на іншу роботу.
5. Виявити правову природу ротації кадрів, мету її застосування для окремих категорій працівників.
6. Обґрунтувати встановлення додаткових гарантій для працівників при здійсненні переведень на іншу роботу.
7. Розробити пропозиції про зміни і доповнення до чинного законодавства України про переведення.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини, умови та порядок їх трансформації.

Предметом дослідження є виявлення суті та визначення переведення на іншу роботу; його ознаки, види, особливості та гарантії здійснення різних видів переведень, перспективи розвитку даного правового інституту, а також система нормативних актів і судова практика, пов'язана з проведенням переведень.

Методи дослідження. Методологічна основа дослідження складається з базових науково-теоретичних положень, прийнятих у юридичній науці в цілому і в науці трудового права зокрема. Дисертаційне дослідження ґрунтується на методах і прийомах наукового пізнання, основу яких складає загально-науковий діалектичний метод. У процесі дослідження використані також історичний, логіко-юридичний, системний, соціологічний та порівняльно-правовий методи. Основні положення та висновки, викладені у роботі, ґрунтуються на аналізі чинного законодавства про працю,

особливостей його застосування, досягнень загальної теорії права, трудового права, інших галузей юридичної науки України та інших держав, узагальнень судової практики.

Емпіричною основою дослідження є практика застосування різних видів переведень на підприємствах різних форм власності, узагальнення судової практики з питань застосування переведень.

Наукова новизна одержаних результатів визначається тим, що у дисертації вперше виявлені основні критерії для визначення переведення, співвідношення між централізованим і договірним регулюванням умов праці, що дало можливість сформулювати поняття переведення на іншу роботу в ринкових умовах.

Відповідно до мети і завдань дослідження на захист виносяться такі науково-теоретичні положення.

1. Виявлено відмінності між переведенням та іншими правовими явищами, що межують з ним.
2. Обґрунтовано висновок про необхідність збереження у КЗпП норми про можливість тимчасового переведення на іншу роботу без згоди працівника у виняткових випадках (стихійні лиха, епідемії, епізоотії, виробничі аварії тощо).
3. Ротація кадрів визначена як особливий вид переведення на іншу роботу певних категорій працівників, який застосовується як засіб боротьби з корупцією.
4. Визначено, що зміна кваліфікації (розряду, категорії, класу тощо) є переведенням на іншу роботу, дано визначення розряду.
5. Сформульовано пропозиції щодо доцільності встановлення строку, протягом якого працівник повинен стати до роботи на новому підприємстві при переведеннях за погодженням між керівниками підприємств.

6. Обґрунтовано висновок про необхідність уніфікації строку, протягом якого допускається переведення працівників на іншу роботу внаслідок негативних результатів атестації.
7. Сформульовано пропозиції щодо доцільності встановлення у законодавстві норми про тимчасові переведення групи працівників на інше підприємство (лізинг робочої сили).
8. Обґрунтовано висновок щодо закріплення у трудовому законодавстві обов'язкової письмової форми згоди працівників на переведення на іншу роботу.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що вони сприяють поглибленому розумінню юридичної природи переведення, правильному застосуванню норм про переведення у практиці. Вивчення інституту переведення спрямоване на подальше удосконалення правових гарантій реалізації права на працю, забезпечення надійної їх охорони, дотримання законності у трудових правовідносинах.

Окремі пропозиції та висновки, сформульовані автором, можуть бути використані у процесі нормотворчої діяльності, при розробці проекту нового Трудового кодексу України, інших нормативних актів, а також при розробці та здійсненні довгострокових програм розвитку трудового потенціалу в Україні.

Крім того, основні положення дисертації можна застосувати при розробці підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій з курсу “Трудове право України”, а також підготовці коментарів до чинного трудового законодавства.

Апробація результатів дисертації

Дисертація виконана та обговорена на кафедрі трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого.

Результати проведеного дослідження доповідались автором на науковій конференції молодих учених та аспірантів “Актуальні проблеми юридичної науки” (2000 р.), що відбувалась у Національній юридичній академії України

імені Ярослава Мудрого. Теоретичні висновки використовуються автором у процесі викладання навчального курсу “Трудове право України”, зокрема, при проведенні семінарських та практичних занять за темами “Трудовий договір”, “Дисципліна праці”, “Матеріальна відповідальність працівників за шкоду, завдану підприємству”, “Індивідуальні трудові спори”.

Публікації

За темою дисертаційного дослідження автором опубліковано 4 наукових статті та тези.

РОЗДІЛ 1

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПЕРЕВЕДЕНЬ НА ІНШУ РОБОТУ

1.1. Поняття місця роботи у трудовому праві України

Ст. 43 Конституції України гарантує кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Форми реалізації цього конституційного права повною мірою залежать від вільного вибору громадян: це може бути як робота за наймом (на підставі трудових та цивільно-правових договорів), так і приватно-підприємницька діяльність (адвокатська та нотаріальна практика, підприємницька діяльність, участь у господарських товариствах тощо).

В сучасних умовах з усіх форм реалізації громадянами права на працю головною слід визнати трудовий договір, оскільки саме він найкраще відповідає потребам ринкових відносин та інтересам найманих працівників. Будучи підставою виникнення та існування у часі трудових правовідносин, трудовий договір виконує функцію їх регулятора. За його допомогою відбувається індивідуалізація та конкретизація умов праці.

Зміст будь-якого трудового договору становлять умови, що визначають обсяг прав та обов'язків кожної з сторін. Ці умови встановлюються законодавством про працю та угодою сторін.

До умов, які передбачені трудовим законодавством, відносяться ті, що поширюються на кожного працівника, який уклав трудовий договір з роботодавцем, і не можуть бути змінені за угодою сторін. Це умови щодо максимальної тривалості робочого часу, мінімальної тривалості відпустки, мінімального розміру заробітної плати, дисципліни праці, охорони праці, матеріальної відповідальності, порядку вирішення трудових спорів тощо.

Однак деякі з них можуть конкретизуватися сторонами у бік підвищення соціально-трудова гарантій працівника.

Умови трудового договору, які визначаються угодою сторін, поділяються на дві групи: необхідні (обов'язкові) та додаткові (факультативні).

Необхідними умовами є ті, при відсутності домовленості за якими трудовий договір не може вважатися укладеним. До них відносяться місце роботи, трудова функція працівника, час початку роботи.

До факультативних умов відносяться ті, наявність яких не обов'язкова для трудового договору. Це, наприклад, умови про встановлення випробування, нерозголошення службової чи комерційної таємниці, суміщення професій, забезпечення працівника житлом тощо. Однак якщо сторони досягли угоди щодо цих умов, вони, відповідно, стають обов'язковими для виконання.

Принцип свободи трудового договору проявляється у забороні власника чи уповноваженого ним органу вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, що прямо закріплено у ст. 31 КЗпП України.

Однак трудові правовідносини, які виникають на підставі трудового договору, не залишаються незмінними, постійними. Вони завжди динамічні, рухливі. Причини таких змін можуть бути як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Це запровадження нової техніки і технології, інша організація праці і нове розміщення працівників або перерозподіл їх обов'язків, суміщення професій, збільшення або зменшення обсягу робіт тощо. Суб'єктивні якості працівника (фізичні та розумові) з віком зазнають суттєвої трансформації. Отримання та підвищення освіти, збільшення стажу роботи сприяють створенню умов для росту кваліфікації. На трудових відносинах позначаються здоров'я людини, її сімейне та матеріальне становище, сам характер праці та її умови тощо. Слід враховувати також зовнішні фактори, які прямо не пов'язані з працею, але можуть стати для

працівника вирішальними – віддаленість роботи від житла, робота транспорту, житлово-комунальне, побутове, торговельне обслуговування. І хоча самі трудові відносини знаходяться у безперервному русі, про зміну трудового договору ми говоримо значно рідше.

Стаття 32 КЗпП України, не формулюючи саме поняття, відносить до переведення, яке можливе лише за згодою працівника: 1) зміну місця роботи, тобто інше підприємство або іншу місцевість; 2) зміну спеціальності, кваліфікації, посади, тобто роботу за іншою, ніж було обумовлено при укладенні трудового договору, спеціальністю, кваліфікацією, посадою.

При інших трансформаціях умов праці мова не йде про переведення. Закон тільки ставить такі зміни в певні рамки, але основна їх відмінність від переведень полягає у тому, що вони в принципі допускаються незалежно від волі працівника. Це стосується переміщень та зміни істотних умов праці.

Переведення пов'язані з цілим пластом трудових відносин. Тому не можна розкрити зміст переведень, не звертаючись до таких основних понять як місце роботи, трудова функція, істотні умови праці.

Місце роботи – одне з найважливіших понять трудового права. Воно є обов'язковою умовою будь-якого трудового договору, який за відсутності угоди сторін про місце роботи не може вважатися укладеним і не породжує трудових правовідносин. З місцем роботи пов'язані і від нього залежать багато інших понять трудового права, зокрема, переведення, прогул, декілька підстав припинення трудового договору, компенсації за особливий характер роботи та при переїзді до іншої місцевості, відрядження тощо. В сучасних умовах визначення місця роботи набуває актуальності й через виникнення значної кількості дочірніх підприємств, філій, представництв суб'єктів підприємництва та інших видів господарських утворень. Незважаючи на це, у законодавстві відсутнє чітке формулювання цього поняття.

У юридичній літературі висловлені різні точки зору на те, що ж слід розуміти під місцем роботи. Так, В.І. Прокопенко пише, що місце роботи визначається місцем знаходження підприємства як сторони трудового

договору [12, с. 218]. Л.О. Сироватська, А.І. Ставцева та О.С. Хохрякова вважають, що місце роботи – це конкретна організація, підприємство, у якому буде здійснюватися трудова діяльність працівника [13, с. 148; 14, с. 26]. Ю.П. Орловський під місцем роботи розуміє найменування організації, куди приймається працівник [15, с. 103].

Однак більшість науковців, таких як Є.О. Голованова, Д.А. Колбасін, О.С. Пашков, В.М. Пустозьорова, О.Д. Зайкін, О.В. Смирнов, розуміють під місцем роботи розміщене у певній місцевості (населеному пункті) конкретне підприємство (установу, організацію), наділене трудовою правосуб'єктністю [16, с. 7-12; 17, с. 69; 18, с. 135; 19, с. 92-93; 20, с. 160; 21, с. 195].

У трудовому праві неодноразово робилися спроби виявити і проаналізувати правові ознаки, сукупність яких дозволяє розцінювати підприємство в якості суб'єкта трудових відносин, здатного укладати трудові договори, приймати і звільняти працівників, оплачувати їх працю і притягувати до дисциплінарної відповідальності.

Відповідно до ст. 1 Закону України “Про підприємства в Україні” від 27 березня 1991 р. (з наступними змінами і доповненнями) підприємство – це самостійний господарюючий статутний суб'єкт, який має права юридичної особи та здійснює виробничу, науково-дослідну і комерційну діяльність з метою одержання відповідного прибутку (доходу). Підприємство має самостійний баланс, розрахункові (поточні) та інші рахунки в установах банків, печатку зі своїм найменуванням, а також знак для товарів і послуг [22]. Наведене визначення має за основу таку ознаку підприємства, як наявність у нього статусу юридичної особи.

Суб'єкт трудового права має певний правовий статус, зміст якого визначається такими чотирма елементами: а) трудова право- і дієздатність суб'єкта (правосуб'єктність); б) закріплені за ним законодавством права і обов'язки; в) гарантії цих прав та обов'язків; г) відповідальність за належне виконання покладених на суб'єкта відносин [23, с.52].

Зміст трудової правосуб'єктності, у свою чергу, включає три основні групи повноважень:

- 1) право самостійного прийому працівників на роботу;
- 2) право мати фонд оплати праці як частину майна підприємства і самостійно ним розпоряджатися;
- 3) право мати повноваження на застосування санкцій (майнових та дисциплінарних) [24, с. 13].

Усі ці елементи правового статусу суб'єкта трудового права в повній мірі притаманні тільки юридичним особам. Філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи підприємств не є юридичними особами, тому під визначення підприємства не попадають. Чи означає це, що зазначені підрозділи не можуть виступати суб'єктами трудового права ?

У своїй більшості філії, відділення та інші відособлені підрозділи юридичних осіб беруть участь у цивільному обороті на підставі довіреності, виданої їй керівнику головною юридичною особою. Але в положеннях, на підставі яких вони діють, серед повноважень керівників філій чи відділень може бути передбачено право самостійно приймати на роботу та звільняти працівників. І хоча такий найм робочої сили здійснюється в межах фонду оплати праці, затвердженого юридичною особою і за схваленим нею штатним розписом, укладення трудових договорів все таки відбувається від імені відокремленого підрозділу, а не від імені юридичної особи.

Однак, не будучи юридичними особами, вони не можуть самостійно представляти свої інтереси у суді. А це означає, що працівник такого відокремленого підрозділу, трудові права якого порушені, може звернутися до суду за захистом цих прав тільки до відповідача – юридичної особи, тобто до головного підприємства.

Тому Й.Е. Маміофа, Ф.М. Левіант, А.І. Ставцева, М.В. Яковлев в якості суб'єкта трудових відносин розглядали лише підприємство – юридичну особу [25, с. 14; 26, с. 31; 27, с. 103-106; 28, с. 49].

Разом з тим, у юридичній науці більшого поширення набула теорія, відповідно до якої підприємство є носієм цивільної та трудової правосуб'єктностей, які не слід ототожнювати [13, с. 79; 14, с. 100-101; 16, с. 7-8; 17, с. 147; 20, с. 98; 29, с. 200-203; 30, с. 15-38; 31, с.162; 32, с. 69].

О.М. Бухаловський пояснював відмінність трудової правосуб'єктності підприємства від цивільної тим, що робоча сила, яка регулюється нормами трудового права, не є товаром, у той час як майнові відносини, що регулюються цивільним правом, обумовлені використанням товарно-грошової форми [33, с.46-53].

Він виділяв три ознаки трудової правосуб'єктності підприємства:

1. Майнова ознака, що полягає у наявності у підприємства: а) фонду заробітної плати і б) майна, яке використовується усередині підприємства в якості знарядь та засобів виробництва. Майновий комплекс повинен бути достатнім для безпосереднього здійснення виробничого процесу і розрахунків по заробітній платі з робітниками та службовцями.
2. Організаційна ознака полягає у наявності у підприємства виробничого колективу, об'єднаного єдністю управління і самостійними господарськими завданнями.

Організаційна ознака трудової правосуб'єктності підприємства відрізняється від організаційної ознаки його як юридичної особи. Норми цивільного законодавства характеризують організаційну єдність та відособленість підприємства – юридичної особи тільки з зовнішньої сторони і, як зазначав А.В. Венедиктов, характер внутрішньої організації істотного значення при цьому не має [34, с. 102]. Для підприємства як суб'єкта трудового права характерна внутрішня єдність.

3. Оперативна ознака – ознака господарської самостійності – полягає в можливості підприємства а) самостійно надавати роботу працівникам; б) використовувати безпосередньо у процесі виробництва основні та оборотні засоби підприємства; в)

розпоряджатися грошовими коштами, призначеними для розрахунків з працівниками; г) розпоряджатися рахунком у банку, де зберігаються кошти фонду оплати праці.

Зазначене дає підставу вважати, що трудовою правосуб'єктністю можуть бути наділені, а відповідно бути суб'єктами трудового права, не тільки ті організації, які визнані юридичними особами, а й ті, які такими не визнаються, але, будучи складовими частинами складних організацій (об'єднань, асоціацій, комбінатів тощо), переведені на внутрішній госпрозрахунок, наділені правом прийому та звільнення працівників, мають відокремлений фонд оплати праці. У зв'язку з цим суб'єктами трудового права необхідно, наприклад, вважати підприємства у складі об'єднань, філії, представництва, відділення, що не мають статусу юридичної особи.

Таким правом можуть бути наділені, крім зазначених вище структурних підрозділів, науково-дослідні, конструкторські, проектно-конструкторські і технологічні організації, заводи, фабрики, пусконаладжувальні, монтажні та інші структурні одиниці, які входять до науково-виробничих об'єднань.

На підставі викладеного можна зробити висновок про те, що відокремлені структурні підрозділи підприємства (якщо вони наділені останнім трудовою правосуб'єктністю) можна розглядати як місце роботи.

Слід, однак, зазначити, що сутність юридичної особи як категорії цивільного права розглядається у різних концепціях.

При кодифікації цивільного законодавства, зумовленого сучасним етапом розвитку суспільно-економічних відносин в Україні, знову постало питання, яку концепцію покласти в основу інституту юридичної особи.

Радянська правова доктрина фактично базувалася на концепції реального існування юридичної особи [35, с. 86], за якою юридичні особи як особливі суб'єкти реально існують в дійсності і є ніби своєрідним соціальним організмом. “Теорія колективу” А.В. Венедиктова [36, с. 656-665], “теорія держави” С.І. Аскназія [37] чи “теорія директора” Ю.К. Толстого [38]

виходили з наявності людського субстрату (особи чи колективу) в державній юридичній особі.

Зараз на Заході основною теорією юридичної особи є “теорія фікції”, запропонована свого часу Савінії. Він вважав, що властивостями суб’єкта права (свідомістю, волею) насправді володіє тільки людина. Тому законодавець з практичних міркувань визнає за юридичними особами властивості людської особистості. Для цього він створює ніби юридичну фікцію, придуманого суб’єкта права, який існує тільки як абстрактне поняття. Отже юридична особа – це не соціальна реальність, а фікція, камуфляж [35, с. 86].

Слід зазначити, що у проекті Цивільного кодексу України визначення юридичної особи мало чим відрізняється від того, яке закріплене у чинному ЦК. Однак ст. 65 проекту ЦК України передбачає, що юридичні особи можуть створюватися у формі товариств або установ, які, в свою чергу, утворюються кількома або однією особою [39, с. 56]. Тобто, якщо зараз товариство може заснувати лише колектив – дві або більше особи, то відповідно до проекту ЦК його засновником може виступати й одна особа.

А тому, якщо при кодифікації цивільного законодавства України в основу визначення юридичної особи буде закладена “теорія фікції”, то філії, представництва та інші відокремлені підрозділи можна буде визнати такою ж фікцією з тими ж наслідками, що впливають із правосуб’єктності юридичної особи. За таких обставин обґрунтування трудової правосуб’єктності зазначених підрозділів стане зайвим.

З місцем роботи норми трудового права пов’язують не тільки конкретне підприємство, а й місце його знаходження.

Місцем знаходження підприємства є певна місцевість. У постанові Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 р. № 255 “Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість” [40] місцевість розглядається як населений пункт.

Фіксується місцезнаходження підприємства у його статуті. Іншою місцевістю у трудовому праві вважається інший населений пункт за існуючим адміністративно-територіальним поділом.

Відповідно до ст. 30 Цивільного кодексу України місцем знаходження підприємства визнається місце знаходження його постійно діючого органу [41].

Ми підтримуємо думку В.І. Кривого, який пише, що у трудовому праві у поняття місця знаходження підприємства вкладається більш складний зміст. Перш за все це виявляється у тому, що тут юридичне значення має місце знаходження не тільки адміністрації, яка здійснює керівництво діяльністю підприємства, але й виробничих площ, діляниць, цехів, бригад, ланок, загонів та інших підрозділів, на території яких ведеться безпосередня трудова діяльність працівників у відповідності з завданнями і функціями, що стоять перед підприємством. Таким чином, у трудовому праві, яке регулює взаємовідносини двох сторін трудового договору (працівника і підприємства), поняття місця роботи повинно розглядатися стосовно кожної з сторін [42, с. 54-55].

За загальним правилом, місце знаходження підприємства збігається з місцем його виробничої діяльності. Однак у ряді випадків на підприємствах з особливим характером роботи місце їх знаходження може не збігатися з місцем знаходження об'єктів та територій, на яких трудяться працівники. Такі ситуації виникають, наприклад, на підприємствах зв'язку, залізничного, річного, автомобільного транспорту, постійна робота в яких відбувається у дорозі або має роз'їзний характер, на морському флоті, в умовах вахтового методу організації робіт.

Так, відповідно до п. 1.1. Основних положень про вахтовий метод організації робіт, затверджених постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань, Секретаріату ВЦРПС і Міністерства охорони здоров'я СРСР від 31 грудня 1987 р. № 794/33-82 (з наступними змінами і доповненнями), вахтовий метод – це особлива форма організації робіт,

заснована на використанні трудових ресурсів поза місцем їх постійного проживання за умови, коли не може бути забезпечено щоденне повернення працівників до місця постійного проживання.

Місцем роботи при вахтовому методі вважаються об'єкти (ділянки), на яких здійснюється безпосередня трудова діяльність. Переміщення працівників у зв'язку зі зміною місця дислокації об'єктів (ділянок) роботи не є переведенням на іншу роботу і не вимагає згоди працівника [43, с. 26].

Для того, щоб уникнути протиріч, які виникають у практиці при визначенні місця роботи працівників, пропонуємо таке поняття місця роботи:

“Місцем роботи є підприємство (або його відокремлений підрозділ), розміщене у певній місцевості (населеному пункті) і наділене трудовою правосуб'єктністю. У разі, коли місце знаходження підприємства не збігається з місцем розміщення його виробничих ділянок, особливості місця роботи обумовлюються при укладенні трудового договору і зазначаються у наказі (розпорядженні) про прийом на роботу працівника.”

У відповідності до статті 29 КЗпП власник чи уповноважений ним орган зобов'язаний до початку роботи за укладеним трудовим договором визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами.

Робоче місце – це певна ділянка виробничої площі, обладнана технічними пристроями, пристосуваннями, інструментами для роботи, тобто місце безпосереднього виконання трудової функції. Поняття місця роботи ширше поняття робочого місця. Місце роботи складається з певної кількості робочих місць. Власник чи уповноважений ним орган вправі змінити робоче місце без згоди працівника і це розцінюється як переміщення, якщо при цьому не змінюється трудова функція останнього.

У будівельних, монтажних, геологічних та інших організаціях, де об'єкти можуть знаходитися у різних населених пунктах, у трудовому договорі звичайно обумовлюється виконання роботи на всіх об'єктах, що обслуговуватимуться, а тому переміщення працівників з одного об'єкта в

інший, навіть той, що знаходиться у іншому населеному пункті, переведеннями не вважаються.

Особливість трудової функції деяких працівників (кур'єрів, листонош, страхових агентів, розповсюджувачів квитків на видовищні заходи тощо) передбачає те, що їх робочим місцем вважається місце безпосереднього виконання трудових обов'язків.

Має свої особливості визначення робочого місця приватного нотаріуса. Так, згідно ст. 25 Закону України від 2 вересня 1993 р. "Про нотаріат" приватний нотаріус повинен мати своє робоче місце в межах нотаріального округу [44]. А нотаріальний округ визначається управлінням юстиції відповідно до адміністративно-територіального поділу України. В містах, що мають районний поділ, округом діяльності нотаріуса є територія відповідного міста.

Для певних категорій працівників спеціальними роз'ясненнями Держкомпраці та ВЦРПС було визначено, які зміни в умовах праці слід розглядати як переведення на іншу роботу, а які – як переміщення.

Так, відповідно до п. 1 Роз'яснення Державного комітету Ради Міністрів СРСР з питань праці і заробітної плати та Секретаріату ВЦРПС від 1 квітня 1966 р. № 7/8 "Про порядок оплати праці шоферів при роботі їх на автомобілях різного типу та вантажопідйомності (місткості)", при прийомі шофера на роботу адміністрація повинна передбачити у трудовому договорі з шофером, буде він працювати на автомобілі певного типу, вантажності (місткості), чи він буде працювати на будь-якому автомобілі з тих, що є на підприємстві [45, с. 343]. А тому, якщо при укладенні трудового договору було визначено конкретно тип та вантажопідйомність автомобіля, для роботи на якому приймався шофер, то переміщення його з ініціативи адміністрації для роботи на автомобілі іншого типу і вантажності розглядалося як переведення на іншу роботу. В протилежному випадку це було переміщення на інше робоче місце.

Аналогічні роз'яснення були вироблені Держкомпраці і для робітників локомотивних бригад при роботі їх на локомотивах різних видів тяги, серій та при обслуговуванні поїздів різного виду руху. При прийомі на роботу машиніста чи помічника машиніста локомотива адміністрація повинна була передбачити у трудовому договорі, на локомотиві якого виду тяги він буде працювати (електровозі, тепловозі, паровозі, електросекції, дизельпотязі). Переміщення робітника для роботи на локомотив іншого виду тяги повинно розглядатися як переведення на іншу роботу і здійснюватись відповідно до законодавства. А переміщення робітника локомотивної бригади на роботу з одного виду руху на інший, а також з локомотива одної серії на локомотив іншої серії не є переведенням на іншу роботу [46, с. 344].

З часу розробки цих роз'яснень у трудовому законодавстві змінилися критерії віднесення тих чи інших змін в умовах праці до переведень чи переміщень. В сучасних умовах вважаємо такий підхід не виправданим, оскільки у зазначених випадках зміна типу і вантажності автомобіля або виду тяги локомотива означає тільки зміну робочого місця, агрегату, механізму, тобто переміщення, при якому відбувається і зміна істотних умов праці. Але оскільки зберігається можливість працівника працювати за тією ж трудовою функцією, що була визначена у трудовому договорі, такі зміни не слід розглядати як переведення на іншу роботу. Тому, на нашу думку, згадані вище роз'яснення застосовувати недоцільно.

Підсумовуючи викладене у даному підрозділі, слід підкреслити, що угода сторін про місце роботи є першою необхідною умовою укладення трудового договору. Зміна цієї умови трудового договору означатиме переведення, яке допускається тільки за згодою сторін. Тому в трудовому законодавстві, зокрема у КЗпП України, варто закріпити положення про те, що є місцем роботи, а саме:

“Місцем роботи є підприємство (або його відокремлений підрозділ), розміщене у певній місцевості (населеному пункті) і наділене трудовою правосуб'єктністю. У разі, коли місце знаходження підприємства не

збігається з місцем розміщення його виробничих ділянок, особливості місця роботи обумовлюються при укладенні трудового договору і зазначаються у наказі (розпорядженні) про прийом на роботу працівника”.

1.2. Трудова функція, її поняття та зміст

Визначення місця роботи саме по собі ще не свідчить про виникнення трудових відносин. Трудові відносини породжуються в процесі виконання певної роботи, або, іншими словами, трудової функції.

Визначеність трудової функції – один з найважливіших принципів трудового права, принцип, який визначає застосування праці працівників. З іншого боку, визначеність трудової функції дає уявлення про коло обов'язків працівника, за межі якого власник чи уповноважений ним орган не може виходити.

У юридичній літературі висловлювались різні погляди щодо визначення трудової функції. Одні науковці (А.І. Ставцева, О.С. Хохрякова, М.В. Яковлев та С.О. Іванов) під трудовою функцією розуміють роботу за певною професією, спеціальністю чи посадою [14, с.27; 28, с.55; 47, с. 69], інші (В.А. Глозман, О.С. Пашков, О.В. Смирнов) – встановлене коло прав та обов'язків сторін [48, с. 21; 21, с. 195].

На думку О.Т. Барабаша та І.Д. Копайгори трудова функція являє собою не індивідуально-визначену роботу, а сукупність окремих трудових операцій, об'єднаних загальним видом трудових дій, предметів і метою досягнення наперед обумовлених результатів праці [49, с. 66].

В.А. Глозман розглядав зміст трудової функції, виділяючи її об'єктивну та суб'єктивну сторони. Так, на його думку, об'єктивною стороною трудової функції є встановлені державою стандарти та еталони, які регламентують професійно-кваліфікаційні та інші подібні параметри працівників виробництва. Суб'єктивною ж її стороною є наявність у працівника відповідних професійних навиків, знань, досвіду, кваліфікаційної підготовки для роботи за певною професією, спеціальністю, посадою [50, с. 93].

Дане судження піддали критиці В.В. Жернаков та В.В. Єрмоєнко. Вони обґрунтовано звернули увагу на те, що наявність у працівника відповідних професійних навиків, знань, досвіду, кваліфікаційної підготовки є не суб'єктивною стороною трудової функції, а являє собою елемент суб'єктивного права робітника чи службовця виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою. Володіючи якостями, необхідними для виконання даної роботи, працівник вправі вимагати надання йому цієї роботи [51, с. 63].

Зазначені автори розглядають трудову функцію в статичному і в динамічному стані.

Так, трудова функція у статиці – це безпосередньо угода сторін трудового договору про характер дорученої працівникові роботи, тобто встановлена сторонами сукупність їх прав та обов'язків по забезпеченню виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою. З моменту укладення трудового договору трудова функція сформована, вона існує, але її реалізація здійсниться тільки у ході виконання роботи, а може взагалі не початися, якщо, наприклад, працівник не приступить до роботи.

Динамічний стан трудової функції – це практичне здійснення встановлених прав та обов'язків сторін по забезпеченню виконання роботи у ході реалізації трудових правовідносин. При цьому працівник виконує вимоги посадових інструкцій, а підприємство забезпечує умови праці [51, с. 62].

Це характеристика трудової функції у широкому розумінні.

У вузькому значенні під трудовою функцією працівника В.В.Жернаков та В.В. Єрмоєнко розуміють коло обов'язків за конкретною спеціальністю.

Законодавство України про працю до цього часу оперує поняттями спеціальності і кваліфікації для визначення сукупності обов'язків, що доручаються окремому робітнику, і терміном “посада” для окреслення комплексу робіт, що виконуються окремим службовцем [52, с. 240].

Оскільки у подальшому в роботі використовуватимуться ці терміни, слід визначити, що кожен з них означає.

Професія – широка галузь застосування праці, це комплекс спеціальностей, який вимагає певних теоретичних знань, практичних навичок, необхідних для виконання робіт. Вона відтворює родовий або галузевий розподіл праці (наприклад, лікар, учитель, інженер) і визначається метою та характером трудової функції [14, с. 27].

Спеціальність – це більш вузька сфера трудової діяльності в межах певної професії [14, с. 27]. Це складова професії, яка теж відтворює розподіл праці, але характеризується відносно меншим обсягом знань та практичних навичок (наприклад, лікар-хірург, учитель фізики, інженер-програміст тощо).

Оскільки роботи за тією ж спеціальністю відрізняються за своєю складністю, необхідно визначити і кваліфікацію працівника.

Кваліфікація – це рівень теоретичних та практичних знань з певної професії, спеціальності, який відповідає певному розряду, класу, категорії, вченому ступеню, званню тощо, встановленому нормативним актом [14, с. 27].

Посада характеризується колом службових обов'язків, посадових прав і відповідальністю, яка покладається на працівника внаслідок невиконання даних обов'язків [16, с. 13].

Наказом Державного комітету зі стандартизації, метрології та сертифікації № 257 від 27 липня 1995 р. в Україні був затверджений Державний класифікатор професій (ДКП), який набув чинності з 1 січня 1996 року [53].¹

У Державному класифікаторі всі спеціальності і посади іменуються професіями.

¹ У зв'язку з цим втратив чинність “Общесоюзный классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов”, затверджений Постановою Держкомстандарту колишнього СРСР № 016 від 27 серпня 1986 р. та введений у дію з 1 січня 1986 р.

ДКП встановлює види професій в залежності від кваліфікаційного рівня виконуваної роботи. Саме цей критерій взятий за основу структури Класифікатора, який розділено на 9 розділів.

Записи про роботу працівників на підприємствах, в установах, організаціях повинні вноситися у трудові книжки у відповідності до професійних назв, вказаних у Класифікаторі. Від цих назв можуть утворюватись похідні назви робіт і посад шляхом додавання уточнюючих слів (наприклад, головний, провідний, молодший, змінний тощо).

Не применшуючи значення прийнятого документа, слід, однак, зазначити, що ДКП містить тільки перелік усіх професій, які є в економіці України, і не встановлює їх кваліфікаційних характеристик. Тому деякий час ми продовжували користуватися Єдиним тарифно-кваліфікаційним довідником робіт і професій робітників народного господарства СРСР (ЄТКД), затвердженим Державним комітетом СРСР з праці та соціальних питань і Секретаріатом ВЦРПС 31 січня 1985 р. [54; 55; 56], та Кваліфікаційним довідником посад керівників, спеціалістів і службовців, затвердженим Державним комітетом СРСР з праці та соціальних питань і Президією ВЦРПС 27 березня 1986 р. [57].

У цих документах встановлювалися кваліфікаційні вимоги та зміст робіт, що відносяться до певної професії, спеціальності, посади.

Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 16 лютого 1998 р. № 24 був затверджений перший випуск Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників “Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності”, що, в свою чергу, складається з двох розділів: 1 – “Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, які є загальними для всіх видів економічної діяльності” та 2 – “Професії робітників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності” [58; 59].

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі у тексті – Довідник) є систематизованим за видами економічної діяльності

збірником описів професій, які наведені в Державному класифікаторі професій (ДКП). Довідник складається з випусків і розділів випусків, які згруповані за основними видами економічної діяльності, виробництва та робіт.

Відповідними міністерствами та відомствами вже підготовлено ряд випусків Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, властивих тій чи іншій галузі економіки, зокрема:

- “Загальні професії виробництв харчової промисловості”;
- “Парашутне виробництво”;
- “Виробництво медикаментів, вітамінів, медичних, бактерійних і біологічних препаратів та матеріалів”;
- “Виробництво цементу та інших будівельних матеріалів”;
- “Фінанси, кредит, страхування та пенсійне забезпечення”;
- “Соціальні послуги”;
- “Житлове та комунальне господарство населених пунктів”;
- “Геологорозвідка та топографо-геодезичні роботи”;
- “Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців” та інші.

Всього буде підготовлено і затверджено 90 випусків Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників різних галузей економіки України.

Кваліфікаційна характеристика професії працівника має такі розділи: “Завдання та обов’язки”, “Повинен знати”, “Кваліфікаційні вимоги”, “Спеціалізація”, “Приклади робіт”.

Розділ “Завдання та обов’язки” містить опис робіт, властивих для даної професії. Для визначення професійних завдань та обов’язків застосовані посилання на галузь необхідних знань, устаткування, машини, інструмент, сировину, матеріали, деталі, продукцію та послуги.

Розділ “Повинен знати” подає описи знань, умінь, навичок, методів і прийомів безпечного виконання робіт, засвоєння і застосування яких є

обов'язковим. У цілому галузь знань і способи реалізації робіт тісно пов'язуються з напрямками необхідної для цього освіти, практичною підготовкою у вигляді професійної спеціалізації відповідно до досягнень науки, техніки, технологій, організації праці на виробництві чи у сфері послуг.

У розділі “Кваліфікаційні вимоги” визначений рівень спеціальної підготовки працівника, який необхідний для виконання покладених на нього обов'язків, і вимоги до стажу роботи.

Розділ “Спеціалізація” містить дані про похідні назви професій, характеристики робіт, галузеву віднесеність, а також посилання на товари, послуги, устаткування, механізми та інструменти, які вказують на особливості застосування професії.

У розділі “Приклади робіт” наводяться назви робіт і пов'язаних з ними машин і устаткування, безпечних та нешкідливих умов виконання зазначених робіт, засобів оснащення технологічних процесів.

Цей розділ розробляється для розрізнення складу і переліків робіт за кваліфікаційними розрядами (категоріями).

Довідник є нормативним документом, обов'язковим у питаннях управління персоналом на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності.

Довідник застосовується як базовий елемент організації оплати праці разом з тарифними сітками (схемами посадових окладів), тарифними розрядами, тарифними ставками та коефіцієнтами, які утворюють тарифну систему оплати праці.

Згідно з вимогами чинного законодавства України і на основі Довідника роботодавець розроблює та затверджує посадові інструкції для працівників, ураховуючи конкретні завдання та обов'язки, функції, права, відповідальність працівників та особливості штатного розпису підприємства.

У повсякденному житті зустрічається безліч ситуацій, коли працівники виконують тільки деякі, а не всі обов'язки, передбачені своєю спеціальністю.

Це може бути обумовлено інтересами виробництва або спеціалізацією працівників у межах своєї спеціальності. Так, черговий адміністратор готелю надає за поданням паспорта або іншого документа, що посвідчує особу, номери і місця громадянам, які прибувають у готель; стежить за своєчасністю оплати проживання у готелі; веде облік руху мешканців у готелі і здійснює контроль за номерами і місцями, що звільнюються; забезпечує виконання правил користування і внутрішнього розпорядку в готелі; приймає заявки на бронювання місць, приймає кореспонденцію, що надходить у готель, і передає її за призначенням; здійснює контроль за виконанням посадових інструкцій обслуговуючим персоналом готелю [60, с. 183]. Обов'язок робити розрахунки оплати за проживання і надані послуги, який передбачений Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників для даної спеціальності, може включатися до трудової функції чергового адміністратора готелю за умови відсутності посади касира. Юрисконсульт, наприклад, може виконувати не всі роботи, віднесені Довідником до цієї спеціальності. Розподіл праці між працівниками юридичного відділу призводить до того, що один з них здійснює претензійно-позовну роботу, інший – підготовку та складання проектів господарських договорів тощо.

Займаючи одну і ту ж посаду, працівники можуть виконувати як управлінські функції, так і технологічні.

Тому фактично поняття спеціальність та трудова функція близькі за змістом, але не однакові. Спеціальність, як правило, більш широке поняття, ніж трудова функція.

Розподіл праці, який існує зараз у державі, формувався тривалий час і охоплює значну більшість населення. Тому трудова функція звичайно не виходить за межі спеціальності (професії). В існуючих спеціальностях відтворюється ступінь диференціації праці, її розвиток, різноманітність.

Безперервний науково-технічний розвиток суспільства викликає появу принципово інших механізмів, обладнання, технологічних процесів. Поки їх

кількість не підніметься до певного рівня, об'єктивні вимоги до працівника, висунуті цими нововведеннями, ніде офіційно не фіксуються. Крім того, організація праці на кожному підприємстві має свої особливості, які, звичайно, не відтворені в галузевих нормах. І нарешті, по мірі розвитку техніки формуються нові зв'язки між учасниками трудового процесу. При цьому трудові обов'язки (тобто види робіт, їх поєднання) можуть бути взагалі унікальними, притаманними тільки конкретним підприємствам. А тому можна визначити **трудова функція як сукупність встановлених угодою сторін завдань та обов'язків певної складності, обмежених професією (спеціальністю), довідником кваліфікаційних характеристик чи іншим розсудом сторін.**

Що стосується таких трудових обов'язків працівників, як чесно і сумлінно працювати, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника, дбайливо ставитися до його майна та інших (ст. 139 КЗпП), вони не охоплюються поняттям “трудова функція”, оскільки встановлені у законі, мають загальний характер і поширюються на всіх працівників, незалежно від того, яку роботу вони виконують.

Можливі на практиці і явища протилежного характеру, коли трудова функція доповнюється обов'язком виконання іншої роботи. Це відбувається кожного разу при суміщенні професій (спеціальностей), посад, тобто коли за межами своєї спеціальності працівнику за його згодою доручаються окремі роботи з іншої професії. При суміщенні працівник не виконує, як правило, усього комплексу робіт за своєю спеціальністю і має у своєму робочому часі вільні проміжки, які він не може заповнити своєю основною діяльністю.

Із суміщенням тісно пов'язані переведення на іншу роботу і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Проте в науці трудового права спірним лишається питання про співвідношення цих правових явищ. Одні науковці – Л.Ю. Бугров, Ф.П. Негру – вважають, що суміщення професій (посад) є переведенням на іншу роботу [61, с. 79; 62, с. 43]. Інші –

Г.С.Гончарова, А.І. Ставцева – висловлюють думку, що суміщення не входить у поняття переведення [63, с. 31; 27, с. 119].

І.В. Зуб пише, що суміщення – це самостійне правове явище, яке, проте, за певних умов набуває рис, спільних із переведенням на іншу роботу. На його думку, суміщення професій (посад), про яке сторони домовляються при укладенні трудового договору, не є переведенням на іншу роботу, оскільки тут робота за додатковою професією (посадою) обумовлюється при укладенні трудового договору і входить до передбаченого ст. 21 КЗпП змісту трудового договору. В той же час суміщення професій (посад), що виникає в процесі роботи за вже укладеним трудовим договором, І.В. Зуб розглядає як переведення на іншу роботу [64, с. 24].

На нашу думку, незалежно від моменту укладення угоди про роботу за додатковою професією (чи при укладенні трудового договору, чи в процесі його дії) не слід розглядати суміщення професій (посад) як переведення, адже основна трудова функція працівника зберігається. Звичайно, покладення на нього додаткових обов'язків допускається тільки за умови згоди працівника, що нагадує порядок здійснення переведення на іншу роботу. Однак при переведенні трудова функція повністю змінюється, а при суміщенні професій (посад) вона тільки розширюється за рахунок додаткових функціональних обов'язків.

Законом не регламентуються також правові наслідки односторонньої відмови кожної з сторін від дотримання досягнутої відносно суміщення професій домовленості.

Вважаємо, що оскільки умова трудового договору про суміщення професій встановлюється угодою сторін, у такому ж порядку вона може бути змінена. Виняток передбачено ч. 3 ст. 32 КЗпП для власника чи уповноваженого ним органу підприємства, якщо на останньому сталися зміни в організації виробництва і праці. Порядок застосування цієї норми буде розглянуто нижче.

1.3. Істотні умови праці

Чинне законодавство стосовно правового регулювання переведень використовує поняття “істотних умов праці” (ст. 32 КЗпП). Тобто сам законодавець усі умови праці поділяє на істотні та неістотні.

Така класифікація пов’язана з трудовими правовідносинами, що вже виникли, та необхідна для вирішення питань, пов’язаних з їх зміною.

Перш ніж визначити, що таке “істотні (неістотні) умови праці”, необхідно конкретизувати поняття “умови праці”.

У юридичній літературі не склалася єдина точка зору щодо визначення даного терміну. Л.Ю. Бугров та В.М. Скобелкін пояснюють це тим, що саме слово “умова” не має однозначного тлумачення [65, с. 46-49; 66, с. 9,10].

У Новому тлумачному словнику української мови наведені такі значення слова “умова”: **1.** Взаємна усна чи письмова домовленість про що-небудь; угода, договір. **2.** Вимога, пропозиція, які висуваються однією з сторін, що домовляються про що-небудь, а також при укладанні угоди, договору. **3.** Необхідна обставина, яка робить можливим здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь. **4.** Обставини, особливості реальної дійсності, при яких відбувається або здійснюється що-небудь. **5.** Правила, які існують або встановлені в тій чи іншій галузі життя, діяльності; які забезпечують нормальну роботу чого-небудь. **6.** Сукупність даних, положення, що лежать в основі чого-небудь. **7.** (*заст.*) Умовляння [67, с. 632-633].

Вважаємо, що “умовам праці” відповідає п’яте із значень слова “умова”, наведених у Новому тлумачному словнику української мови. Тому варто погодитися з Л.Ю. Бугровим, який визначає умови праці як правила, встановлені єдиними, галузевими, локальними нормативними актами, а також угодою сторін трудового договору у сфері праці робітників і службовців [65, с. 47].

В науці трудового права існує “вузьке” та “широке” розуміння умов праці. При “вузькому” підході під умовами праці звичайно розуміють суто матеріальні, речові елементи виробництва, з якими працівник взаємодіє під час праці [68, с. 13].

На думку О.І. Процевського, у трудовому законодавстві поняття “умови праці” застосовується у широкому значенні і охоплює різні елементи виробничої та соціально-психологічної атмосфери на підприємствах, в установах, організаціях. Його не можна зводити до охорони праці, техніки безпеки, справного стану машин, належної якості інструментів та матеріалів, своєчасної їх подачі тощо. Це поняття відтворює більш загальний зміст. Воно ширше поняття “охорона праці”, тому що включає в себе права і обов’язки працівників, режим праці та відпочинку, оплату праці, форми заохочення, види преміювання, можливості просування по роботі, покращення житлових умов, тобто все те, з чим працівник “стикається у процесі трудової діяльності” [69, с. 95].

Значення слова “істотний” у Новому тлумачному словнику української мови пояснюється як такий, що становить суть або стосується суті чогонебудь; дуже важливий, значний, вагомий, суттєвий, присутній, сутній [70, с. 200].

Таким чином, можна визначити, що істотні умови праці – це найбільш важливі правила з питань праці працівників, решту правил, менш важливих, слід вважати неістотними умовами праці.

Якщо виходити з обов’язковості трудового договору як юридичного факту, що обумовлює виникнення трудових правовідносин, то поняття “умови праці” більш вузьке, ніж умови трудового договору. Умови праці є основною частиною умов трудового договору, за винятком, припустимо, форми договору, часу, з якого працівник починає виконання трудових обов’язків тощо [71, с.58].

Однак таку точку зору поділяють не всі науковці. Так, Л.О.Сироватська вважає, що не можна ототожнювати істотні умови праці з необхідними

умовами трудового договору, оскільки останні пов'язані з укладенням трудового договору і, відповідно, з виникненням трудових правовідносин, і з поняттям переведення. Перелік же істотних умов праці значно ширший і законодавець пов'язує їх з можливістю припинення трудового договору у випадку, коли ці умови не можуть бути збережені, а працівник не погоджується продовжувати роботу в нових умовах [13, с. 148].

На думку Ю.П.Орловського, істотні умови праці можна розглядати як додаткові умови трудового договору. Будь-яка додаткова умова, включена у трудовий договір за ініціативою працівника, є для нього істотною. Якби була відсутня домовленість за цією умовою, то можливий і такий результат, як відмова від укладання трудового договору [15, с. 102-103].

Л. Ю. Бугров поділяє всі істотні умови праці на три групи: 1) ті, що характеризують трудову функцію; 2) ті, що визначають місце роботи; 3) інші істотні умови праці [72, с. 93-111].

Однак пізніше він змінив свою ж класифікацію, обумовивши це такими причинами.

Він пише, що під місцем роботи розуміється саме підприємство, за певних умов – його підрозділ, а також місцевість, у якій розташоване підприємство або його підрозділ. Підприємство являє собою єдність соціального та речового, включає в себе відповідний колектив і, крім того, споруди, механізми тощо. Відповідно, іншим підприємством є не що інше, як його змінені складові частини: соціальна і речова. Зміна речової частини для працівника важлива не сама по собі, а тому, що вона обумовлює зміну таких умов праці, як трудова функція, порядок і режим її виконання, ступінь механізації, тощо. Однак ці оновлення в результаті переміни підприємства (підрозділу) вважаються змінами іншої групи істотних умов праці. Під власне зміною підприємства (підрозділу) в основному розуміється зміна його соціальної частини – трудового колективу. Тому, на думку Л.Ю. Бугрова, нема підстав для об'єднання в одну групу зміни колективу працівників зі зміною місцевості. А отже з місцем роботи слід пов'язувати тільки

місцевість, а переїзду соціальної частини підприємства виділити в окрему групу істотних умов праці [65, с. 49-50].

Ми не поділяємо таку точку зору. Зміна колективу може відбуватися з об'єктивних причин, які не залежать від волі сторін трудового договору. Трудовому колективу властивий певний динамізм: він змінюється внаслідок того, що на підприємстві відбувається скорочення чисельності чи штату працівників, перепрофілювання виробництва, звільнення одних працівників та працевлаштування інших. Такі зміни призводять до зміни структури трудового колективу, а не зміни істотних умов праці.

Судові органи схильні до розширеного тлумачення істотних умов праці і відносять до них ті чи інші елементи виробничої обстановки. Вони виходять при цьому з урахування особистих інтересів конкретного працівника.

Так, у судовій практиці визнаються зміною істотних умов праці доповнення трудової функції додатковими обов'язками. Наприклад, покладення на посадову особу районної лікарні обов'язків головного профільного лікаря району або звільнення її від цих додаткових обов'язків суд визнав зміною істотних умов праці, яка має проводитися з додержанням правил ч. 3 ст. 32 КЗпП, незалежно від того, чи призначалась доплата за виконання цих додаткових обов'язків. Це стосується й випадків, коли керівники певних організацій, відповідно до статутів цих організацій чи інших нормативних актів, за посадою є одночасно галузевими інспекторами в певному регіоні. Оскільки це для них є складовою частиною їх трудових (службових) обов'язків, за їх порушення вони можуть притягатися до встановленої законодавством дисциплінарної відповідальності, в тому числі й передбаченої п. 1 ст. 41 КЗпП [73, с. 39].

Ми погоджуємось з цим висновком, адже при такому додатковому навантаженні у працівника зберігається можливість працювати за своєю основною трудовою функцією.

Перелік істотних умов праці, передбачений ч. 3 ст. 32 КЗпП, не є вичерпним і може доповнюватися стосовно кожного конкретного випадку.

Тому можна зазначити, що істотні умови праці є оціночним поняттям у трудовому праві. Свого часу М.Й. Бару писав, що оціночне поняття характеризується трьома особливостями: 1) воно не конкретизоване законодавцем або іншими компетентними органами; 2) воно уточнюється у процесі правозастосування; 3) воно дає можливість органі, що застосовує право, вільного розсуду, вільної оцінки фактів [74, с. 104].

Питання віднесення тих чи інших умов праці до істотних чи неістотних постає тоді, коли у власника виникає потреба їх змінити. Тому вважаємо, що у таких випадках власникові чи уповноваженому ним органу необхідно узгодити це питання з кожним працівником, адже одна і та ж умова праці для одного з них може бути істотною, а для іншого – ні.

До істотних умов праці, крім тих, які перелічені у ч. 3 ст. 32 КЗпП, з урахуванням інтересів конкретних працівників можна віднести також встановлення або скасування деяких додаткових елементів у трудовій функції, якщо основна трудова функція при цьому не змінюється, збільшення або зменшення обсягу роботи, ступінь самостійності і відповідальності працівника, ступінь шкідливості роботи, перехід з індивідуальної на колективну організацію праці і навпаки та інші умови, що характеризують трудовий процес.

1.4. Поняття переведення на іншу роботу

Розглянувши основні поняття, з якими ми пов'язуємо переведення на іншу роботу (місце роботи, трудова функція, істотні умови праці), звернемося, нарешті, до аналізу самого правового інституту переведення.

Законодавство України не визначає, що таке переведення на іншу роботу. Воно лише містить основні принципи його правового регулювання, а саме: заборонено вимагати від працівника роботи, не обумовленої трудовим договором; за загальним правилом переведення допускаються тільки за згодою працівника.

Раніше законодавство виходило з незмінності умов попередньо укладеного трудового договору. Зміна хоча б однієї з істотних умов праці означала переведення на іншу роботу і вимагала згоди працівника. Але такий підхід в умовах перебудови управління економікою, переходу на нові методи господарювання і впровадження у виробництво нового обладнання став негативно впливати на нормальну діяльність підприємств, ускладнював добір, розподіл та ефективне використання можливостей кожного працівника. Тому Указом Президії Верховної Ради СРСР від 4 лютого 1988 р. “Про внесення в законодавство Союзу РСР про працю змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою” [75] були змінені відповідні статті щодо переведень у кодексах законів про працю всіх республік колишнього СРСР і, зокрема, ст. 32 КЗпП України.

Відтоді у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – системи та розміру оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення чи скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів та найменування посад тощо – працівник повинен бути повідомлений не пізніше, як за два місяці. Перелік таких умов праці, зазначених у ч. 3 ст. 32

КЗпП України, не є вичерпним. Питання про те, які умови праці слід вважати істотними, вирішується у кожному конкретному випадку.

Якщо попередні істотні умови праці не можуть бути збережені, а працівник не погоджується на продовження роботи в нових умовах, трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП України, що передбачає одну з підстав припинення трудового договору – відмову працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці. Тобто власник чи уповноважений ним орган має право звільнити працівника, який не може через будь-які причини виконувати роботу в нових умовах. Законодавство не передбачає необхідності вжиття заходів до працевлаштування працівників у таких випадках. Введення даної норми, на наш погляд, призвело до зниження гарантій права на працю.

В деяких інших країнах зміни умов праці допускаються лише при глибоких змінах в організації виробництва і праці. Так, у Німеччині при запланованих змінах виробництва (а до них за законом відносяться: обмеження або згортання всього підприємства чи його істотних частин, переведення підприємства або його злиття з іншими підприємствами, глибокі зміни в організації виробництва, його профілю чи виробничого обладнання, а також впровадження принципово нових методів роботи і технології) підприємець на підприємствах, де кількість працюючих за наймом і наділених правом вибору працівників перевищує 20, зобов'язаний своєчасно проінформувати виробничу раду підприємства, обговорити з нею заплановані зміни і розробити план заходів у соціальній сфері. У разі неможливості домовитися на компромісній основі про план соціальних заходів у зв'язку з передбачуваними змінами або досягти згоди з питання щодо компенсації працюючим чи пом'якшення їм економічних труднощів, що можуть виникнути внаслідок цих змін, як посередник може виступити президент земельної біржі праці. Якщо й така спроба посередництва виявилась невдалою, можна скористатися послугами узгоджувальної інстанції, яка за відсутності згоди приймає рішення про складання плану

соціальних заходів. Коли ж підприємець без серйозних підстав ухиляється від компромісного рішення і звільняє працівників, то ті, інтереси яких при цьому страждають, можуть звернутися до суду з вимогою компенсації [76, с. 163].

Стаття 32 КЗпП України не містить такої умови-застереження. Будь-яка зміна в організації праці дає право роботодавцю внести істотні зміни в умови праці.

До таких нововведень не всі науковці поставились однаково. Р.З.Лівшиць, наприклад, позитивно оцінив зазначені зміни, вказавши, що жорстка регламентація законодавця спричинила не стільки стабільність, скільки закостенілість трудових відносин, вона все більше і більше суперечила динамізму розвитку виробництва [77, с. 39-40].

Деякі вчені висловили протилежну думку. Так, Н.П. Стадник вважає, що нова редакція ст. 32 КЗпП знижує рівень гарантій працівників, тому що фактично роботодавцю надано право в односторонньому порядку змінювати умови трудового договору, а під “зміни в організації виробництва і праці” можна підвести навіть незначні зміни [78, с. 7-8].

А на думку С.О. Іванова, нова законодавча норма не тільки звузила поняття трудового договору, а й стала відступом від досягнутого раніше в галузі регламентації найбільш важливого, центрального інституту трудового права, вона обмежує права працівників [79, с. 21-22].

На наш погляд, такі нововведення не порушують угоди сторін, досягнутої при укладенні трудового договору. Адже угодою сторін визначаються місце роботи і трудова функція працівника. Це найважливіші умови трудового договору. Тому змінити їх без згоди сторін не можна, і це прямо закріплено в законі.

Трудовий договір пов'язаний і з іншими істотними умовами праці. Ці умови встановлюються по-різному. Одні з них – тривалість робочого часу, відпустки, пільги, розміри тарифних ставок та окладів – встановлюються у централізованому порядку і “спускаються” підприємству зверху. Інші –

режим роботи, системи оплати праці, норми праці – встановлюються колективним договором, а якщо колективний договір на підприємстві не укладений, то власником чи уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом. Треті – кваліфікаційні розряди, конкретні розміри окладів у межах “вилки”, суміщення професій, неповний робочий час – встановлюються власником чи уповноваженим ним органом за домовленістю з працівником. Змінюються ці умови також по-різному. Однак тепер закон не вимагає обов’язкового погодження таких змін з працівником [80, с. 57].

Необхідно лише, щоб власником підприємства чи уповноваженим ним органом дотримувались дві умови.

По-перше, зміни істотних умов праці допускаються тільки внаслідок змін в організації виробництва і праці на конкретному підприємстві.

По-друге, про наступні зміни працівник повинен бути попереджений власником підприємства чи уповноваженим ним органом не пізніше, як за два місяці.

У випадку, коли на підприємстві не відбулося змін в організації виробництва і праці, власник чи уповноважений ним орган не вправі в односторонньому порядку змінити істотні умови праці працівників. Якщо ж це сталося, а працівники не погоджуються з такими змінами, власник зобов’язаний поновити працюючим попередні умови праці.

Тому логічно постає питання, що ж слід розуміти під змінами в організації виробництва і праці на підприємстві.

КЗпП України не розкриває поняття таких змін, не містить він і їхнього переліку. На нашу думку, це пояснюється тим, що законодавець не може передбачити усі варіанти змін в організації виробництва і праці, які можуть відбутися на конкретному підприємстві.

Однак Пленум Верховного Суду України у п.10 Постанови “Про практику розгляду судами трудових спорів” № 9 від 6 листопада 1992 р. навів приклади можливих змін. Це - раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації

праці, і, навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо [81, с. 939].

Застосування контрактів до працівників буде вважатися зміною в організації виробництва і праці у тому випадку, коли відповідними законами встановлена така форма трудового договору для даної категорії працівників.

Ми поділяємо точку зору М.І. Балюка та Г.С. Гончарової, які визначили, що **зміни в організації виробництва і праці** – це об'єктивно необхідні дії власника або уповноваженого ним органу, обумовлені, за загальним правилом, упровадженням нової техніки, нових технологій, удосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання банкрутству і масовому вивільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у роботі та приватизації, створення безпечних умов праці, поліпшення санітарно-гігієнічних її умов. Змінами в організації виробництва і праці слід вважати також вдосконалення систем заробітної праці, нормування праці, ліквідацію шкідливих робіт, раціоналізацію робочих місць після їх атестації тощо [82, с. 33].

Стаття 32 КЗпП України у новій редакції охоплює такі зміни трудового договору, як: по-перше, переведення на іншу роботу; по-друге, переміщення на інше робоче місце; по-третє, зміну істотних умов праці.

При цьому вона не містить визначення переведення, але вказує на його види: переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією.

У відповідності до п. 31 згаданої вище Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації, посаді, обумовленій трудовим договором.

Як вбачається, Пленум Верховного Суду України обмежився роз'ясненням тільки одного виду переведення, внаслідок якого змінюється тільки трудова функція працівника.

Положення ст. 25 КЗпП Російської Федерації про переведення на іншу роботу, переміщення та зміну істотних умов праці не відрізняються за змістом від ст. 32 КЗпП України [83]. Але Пленум Верховного Суду РФ у п. 12 Постанови № 16 від 22 грудня 1992 р. “Про деякі питання застосування судами Російської Федерації законодавства при вирішенні трудових спорів” роз'яснив, що переведенням на іншу роботу, яке вимагає згоди працівника, слід вважати доручення йому роботи, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації, посаді, або роботи, при виконанні якої змінюється розмір заробітної плати, пільги, переваги та інші істотні умови праці, обумовлені при укладанні трудового договору (контракту) [84]. Тобто, зміна будь-якої з істотних умов праці, обумовлених при укладанні трудового договору, означає при наведеному тлумаченні російського законодавства переведення на іншу роботу.

На наш погляд, судова практика Російської Федерації дала надто широке визначення переведення. Не всі російські учені-трудовики підтримали таку позицію Пленуму Верховного Суду РФ.

Так, С.Ю. Головіна пише, що дане визначення далеке від досконалості, і перш за все тому, що у ньому використовується оціночна категорія «істотні умови праці», яка потребує у свою чергу пояснення [85, с. 100-103].

А на думку О.Д. Зайкіна під переведенням працівників на іншу роботу слід розуміти зміну одної з договірних умов праці: або трудової функції, або місця роботи, або місця знаходження підприємства, установи, організації [20, с.181]. Подібну точку зору висловила й Г.А. Іванова [86, с. 36].

Науковці по-різному визначають дане поняття, але більшість з них поділяє думку про те, що переведення не складають групу однорідних явищ, а тому не можна дати їм єдиного визначення [29, с. 275-276; 63, с. 18; 65, с. 68-69].

Ще до внесення відповідних змін у трудове законодавство (тобто до лютого 1988 р.), коли під переведенням розумілася будь-яка зміна істотних умов праці, у поглядах учених-трудоників не було однастайності щодо визначення цього поняття.

Так, на думку А.Ю. Пашерстника, переведення – це таке переміщення працівника, при якому він переходить до виконання роботи, що відрізняється від попередньої своїми професійними, кваліфікаційними та об'єктивними ознаками. Воно може супроводжуватись змінами обсягу праці, але це не є його обов'язковою умовою та ознакою [87, с. 41].

Й.Б. Морейн, а слідом за ним і Г.С. Гончарова зазначають, що при всій своїй різноманітності переведення на іншу роботу мають одну важливу рису – усунення з попередньої роботи. Переведення завжди передбачає усунення з попередньої роботи з одночасним переходом на іншу роботу. Це означає, що працівник продовжує трудитися, але або за іншою спеціальністю (посадою), або за тією ж спеціальністю, але на іншому підприємстві, розміщеному як у цій, так і в іншій місцевості [63, с. 18; 88, с. 15].

Л.Ю. Бугров розуміє під переведенням одну з таких змін істотних умов праці робітників і службовців: 1) доручення роботи поза трудовою функцією, встановленою трудовим договором; 2) зміну місцевості виконання роботи; 3) зміну трудового колективу або колективу працівників структурного чи іншого підрозділу; 4) переміщення на інше робоче місце, яке супроводжується зміною розміру заробітної плати, пільг, переваг, ступеня складності роботи, а також інших істотних умов праці [65, с. 75].

А, наприклад, П.І. Жигалкін та П.А. Бущенко розуміють під переведенням будь-яку зміну умов трудового договору або зміну істотних умов праці [89, с. 163].

Незважаючи на зміни, внесені у 1988 р. до союзних кодексів щодо переведень на іншу роботу, ряд учених-трудоників, таких як з О.М. Аكوпова, В.С. Венедиктов, В.П. Пастухов, К.М. Гусов та В.М. Толкунова, продовжують

підтримувати саме таку точку зору [90, с. 76-77; 91, с. 91; 92, с. 59,60; 93, с. 43; 94, с. 125; 95, с. 87].

На нашу думку, не варто вважати переведенням зміну деяких істотних умов трудового договору при збереженні попередньої трудової функції та попереднього місця роботи, та й закон не визнає переведенням саму по собі зміну істотних умов праці при збереженні попередньої трудової функції і місця роботи.

Можна навести багато прикладів того, що зміна істотних умов трудового договору не є переведенням.

Так, часто на практиці зміна розміру заробітної плати трактується як переведення. Звичайно, не можна заперечувати, що під оплатою праці і в законі, і в житті розуміється винагорода за вже виконану роботу, яка визначається або робочим часом, або результатами праці. А оскільки і робочий час, і обсяг фактично виконаної роботи кожного працівника щомісяця змінюються залежно від різних обставин, то і заробітна плата не може розглядатися в якості постійної величини, адже праця оплачується відповідно до її якості та кількості.

Непереконливим є і віднесення до переведення збільшення обсягу роботи. Міра праці, норми виробітку закріплюються з урахуванням багатьох факторів суб'єктивного та об'єктивного характеру, а тому зазнають постійних змін. Не може не впливати на обсяг роботи і покращення організаційно-технічних умов праці: будь-які технічні нововведення, тип обладнання, вид і якість сировини, що використовується, тощо. Встановлення обсягу робіт є компетенцією власника чи уповноваженого ним органу, тому його зміна навряд чи повинна залежати від бажання чи небажання працівника.

Таким чином, зміна режиму роботи, систем та розмірів оплати праці, норм виробітку, порядку надання пільг тощо сама по собі не є переведенням.

Г.С. Гончарова та Я.І. Безугла пишуть, що для поняття переведення необхідний рух, переміщення плюс істотні зміни трудового договору, умов

праці [63, с. 21-22; 96, с. 20]. Справді, можна говорити, що відбувся певний рух у випадках, коли працівники переводяться на інше місце роботи. Але якщо внаслідок переведення змінюється трудова функція працівників, ніякого руху не відбувається.

Не можна погодитись й з Н.Б. Болотіною, яка вважає, що зміна істотних умов праці – систем і розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, суміщення професій і посад тощо (крім трудової функції та робочого місця) буде розглядатися як переведення у випадку, якщо вона не викликана змінами в організації виробництва і праці [97, с. 183].

Зміна істотних умов праці може мати місце при переведенні, при переміщенні і може виступати як самостійна категорія. В останньому випадку треба визначити, викликана вона змінами в організації виробництва і праці на підприємстві, чи ні. Якщо зміна істотних умов праці сталася внаслідок змін в організації виробництва і праці, то згода працівників на запровадження таких змін не потрібна. Якщо ж змін в організації виробництва і праці на підприємстві не було, то змінити істотні умови праці власник чи уповноважений ним орган в односторонньому порядку не вправі. Останній випадок, справді, нагадує переведення, які також допускаються за згодою працівника, але при цьому не відбувається зміни місця роботи чи трудової функції, характерної для переведення на іншу роботу.

Стаття 32 КЗпП не відносить до переведень переміщення працівника на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором.

Пленум Верховного Суду України у п. 14 Постанови № 9 від 6 листопада 1992 р. відмежував поняття відокремленого підрозділу підприємства і його структурного підрозділу.

Відокремлені підрозділи підприємства – це філії, представництва, відділення тощо, які утворюються у спеціально передбаченому законом

порядку. Часто вони знаходяться за межами місцевості, де розміщене головне підприємство.

Структурні ж підрозділи підприємства – цех, управління, служба, ферма, тощо – це внутрішні ланки підприємства, які утворюються за предметною або технологічною ознакою і відрізняються деякою однорідністю зовнішньої для працівника обстановки. Вони також обмежені у просторі, хоча ізоляція у межах будинку або виробничого приміщення не обов'язкові.

Отже, відповідно до закону, переміщення в інший структурний підрозділ за умови збереження попередньої трудової функції не є переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника.

Однак в тих випадках, коли структурний підрозділ підприємства знаходиться в іншій місцевості, таке переміщення треба розглядати як переведення з дотриманням усіх правил його здійснення.

Наприклад, ТОВ “Ч*Ф” (м. Харків) відкрило декілька приймальних пунктів сухої хімічної чистки “PANDA ***” у різних населених пунктах України. Ці приймальні пункти не мали статусу відокремлених підрозділів товариства, а утворювались як його структурні ланки наказом Генерального директора. У зв'язку з економічною неефективністю діяльності такого пункту у м. Охтирка, що в Сумській області, керівник ТОВ “Ч*Ф” прийняв рішення закрити його, а відкрити у м. Суми зі збереженням такої ж кількості робочих місць. Постало питання щодо трудових відносин з працівницею М. приймального пункту сухої хімічистки, що закривався. Вона – мешканка м. Охтирки, але була прийнята на посаду приймальника-касира до ТОВ “Ч*Ф” (м. Харків) наказом Генерального директора цього товариства. Їй було запропоновано у письмовій формі переведення на таку ж роботу, тільки в м. Суми, від якого М. відмовилась і була звільнена за п. 6 ст. 36 КЗпП (відмова від переведення разом з підприємством в іншу місцевість).

У цьому випадку має місце зміна структурного підрозділу підприємства в межах посади, обумовленої трудовим договором. Проте

правила ч. 2 ст. 32 КЗпП у даному разі не застосовуються, оскільки не виконується вимога закону про недопустимість зміни місцевості. А тому керівник підприємства правильно розцінив ситуацію, що склалася, і вжив необхідних заходів до переведення М.

Тобто структурний підрозділ прирівнюється до місця роботи і є обов'язковою умовою трудового договору тільки в аспекті недопустимості зміни місцевості, де він розміщений. Таким чином, можна зробити висновок, що зміна структурного підрозділу при зміні місцевості означатиме переведення, а зміна структурного підрозділу в межах тієї ж місцевості – переміщення на інше робоче місце.

Переміщення ж працівника в інший відокремлений підрозділ підприємства завжди розглядається як переведення і вимагає його згоди.

У юридичній літературі висловлювалась думка про те, що якщо при укладенні трудового договору була обумовлена робота у конкретному структурному підрозділі, то направлення працівника в інший структурний підрозділ можливе тільки за його згодою [14, с. 71; 16, с. 8-9].

З такою точкою зору, на наш погляд, не можна погодитись, оскільки, по-перше, законодавством прямо це не передбачено, по-друге, визначення робочого місця працівникові – це прерогатива власника підприємства чи уповноваженого ним органу, закріплена в законі (п.3 ст. 29 КЗпП). Договірною категорією виступає місце роботи, і тому його зміна потребує згоди працівника.

На думку П.І. Жигалкіна, наявність у адміністрації права переміщати робітників і службовців на інші робочі місця обумовлюється, з одного боку, динамізмом виробничого процесу, тобто об'єктивними умовами процесу праці, а з іншого боку, тим, що при переміщеннях на інше робоче місце зміст трудового договору не змінюється. Крім того, можливість періодично змінювати робоче місце працівників робить їх працю більш різноманітною та змістовною [98, с. 64].

Необхідно лише, щоб робота на новому робочому місці відповідала спеціальності, кваліфікації чи посаді працівника. Переміщення не може бути безмотивним, не обумовленим інтересами виробництва.

У практиці виникають труднощі при вирішенні питання щодо гарантій переміщеним працівникам при зміні істотних умов праці. Чи можливе таке переміщення без попередження працівника ? Чи допускаються при переміщеннях зміни істотних умов праці, якщо не змінилася організація виробництва і праці ?

Пленум Верховного Суду України у п. 31 зазначеної вище Постанови, пояснив зміст ч. 2 ст. 32 КЗпП, вказавши, що переміщення без згоди працівника можливе при продовженні роботи з тими ж істотними умовами праці.

Таким чином, можна стверджувати, що коли переміщення на інше робоче місце супроводжується зміною істотних умов праці працівника і ці зміни не пов'язані з удосконаленням виробництва і праці, таке переміщення повинно здійснюватись за згодою працівника.

Так, наприклад, Н. пред'явила позов до Сарненського райпобуткомбінату про поновлення її на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Позивачка зазначала, що вона працювала швачкою-мотористкою в цеху масового шиття, а потім наказом (без її згоди) була направлена на таку ж роботу до цеху з виготовлення та ремонту меблів. Оскільки умови праці на новому робочому місці відрізнялися від тих, в яких позивачка працювала раніше, і за станом здоров'я виконувати нову роботу вона не мала можливості, Н. від переведення відмовилась і була звільнена за прогул.

Рішенням судової колегії Рівненського обласного суду позов задоволено. Судова колегія Верховного Суду України касаційну скаргу відповідача залишила без змін.

Задовольняючи позовні вимоги, суд виходив з того, що, видавши наказ про направлення позивачки з цеху масового шиття на таку ж роботу до цеху з

виготовлення та ремонту меблів, адміністрація не врахувала, що при цьому істотно змінювалися істотні умови її праці.

Доказами у справі, дослідженими судом, встановлено, що розмір заробітної плати у цеху з виготовлення та ремонту меблів зменшувався, а обсяг робіт набагато зростав. До того ж, за висновком санітарного лікаря умови праці в ньому не відповідали санітарно-гігієнічним нормам, а за станом здоров'я позивачка в таких умовах працювати не може.

За таких обставин суд визнав, що у даному разі мало місце не переміщення на інше робоче місце (з чого виходила адміністрація), а зміна істотних умов праці, яка може бути проведена тільки за згодою працівника [99, с. 38-39].

На нашу думку, у розглянутому випадку відбулося переміщення, що супроводжувалося змінами істотних умов праці (розмір заробітної плати, обсяг роботи). Тому вважаємо, що суд помилково розцінив переміщення на інше робоче місце у поєднанні зі зміною істотних умов праці тільки як зміну істотних умов праці. Однак рішення суду про те, що такі зміни можливі тільки за згодою працівниці, слід визнати правильним, оскільки доказів того, що на підприємстві сталися зміни в організації виробництва і праці, у справі не було.

Та досить часто важко відмежувати переміщення від переведення.

Чим же відрізняються переведення на іншу роботу від переміщення? У першому випадку мова йде про доручення працівникові роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації чи посаді, у другому – нова робота “вписується” у встановлену трудовим договором спеціальність, кваліфікацію, посаду, але передбачається її виконання, наприклад, на іншому робочому місці на тому ж підприємстві, в іншому структурному підрозділі, на іншому механізмі чи агрегаті. Однак, власник чи уповноважений ним орган обмежений вимогами законодавства щодо здоров'я працівника – переміщення не повинно бути йому протипоказане. Переведення

допускається на інше підприємство, а переміщення можливе тільки в межах одного підприємства.

У практиці непоодинокі випадки, коли працівники виконують не весь перелік робіт, віднесених довідниками кваліфікаційних характеристик професій працівників до їх спеціальності. Власник чи уповноважений ним орган розроблює та затверджує посадові інструкції працівників на підставі чинного законодавства та з урахуванням особливостей штатного розпису підприємства. При цьому працівники, які займають однакові посади, можуть мати різні посадові інструкції, що передбачають певну частину завдань та обов'язків в межах одної спеціальності. Тобто відбувається спеціалізація в межах спеціальності, яка відповідає більш-менш деталізованому колу професійних завдань та обов'язків в рамках певної галузі знань. Трудова функція зазначених працівників є більш вузькою, ніж отримана ними спеціальність. Тому можна зробити висновок, що зміна обов'язків працівника, передбачених посадовою інструкцією, хоча і в межах тієї ж спеціальності, означатиме зміну трудової функції, тобто переведення на іншу роботу.

Підсумовуючи викладене, вважаємо, що під переведенням слід розуміти таку зміну умов трудового договору:

- а) зміну місця роботи (підприємства або його відокремленого підрозділу, розміщеного у певній місцевості (населеному пункті) і наділеного трудовою правосуб'єктністю, або місцевості, хоча б разом з підприємством, з яким укладений трудовий договір);
- б) зміну трудової функції (доручення працівникові роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації, посаді, обумовленій при укладенні трудового договору, або покладення на нього завдань та обов'язків, не передбачених посадовою інструкцією, хоча б і в межах тієї ж спеціальності).

Хотілося б ще раз проаналізувати ст. 32 КЗпП. Її положення містять протиріччя, а саме: допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, при цьому до таких змін законодавець відносить зміну розрядів і найменування посад. Але це і є зміною кваліфікації працівника.

Одна робота відрізняється від іншої перш за все ступенем складності. Від цього залежать посадові обов'язки працівника, які потребують певної підготовки та рівня освіти. Велике значення мають і такі поняття, як: зміст та характер виконуваних робіт, їх різноманітність та монотонність, рівень складності та відповідальності. Все це враховується при характеристиці видів робіт. А результатом такої характеристики є не що інше, як присвоєний працівникові розряд, клас чи категорія [100, с. 96].

Отже, **розряд** – це рівень кваліфікації робітника, що показує технічні знання і виробничі навички, якими він володіє, умови складності виконуваної ним роботи, а також її інтенсивність та відповідальність.

У Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників конкретному розряду відповідають певні види робіт.

Присвоєння (підвищення) тарифно-кваліфікаційного розряду здійснюється кваліфікаційною комісією, яка створюється на кожному підприємстві наказом керівника. До її складу входять працівники, що виконують функції з професійної підготовки робітників на виробництві, з організації праці та заробітної плати, інженер з техніки безпеки, представники профспілки та відділу кадрів, керівник відповідного підрозділу підприємства. Очолює кваліфікаційну комісію головний інженер підприємства або його заступник [101, с. 118-123].

Питання про присвоєння чи підвищення розряду (класу, категорії) робітникові розглядається кваліфікаційною комісією підприємства на підставі заяви робітника, що пройшов навчання і склав кваліфікаційний іспит, і подання керівника відповідного підрозділу (майстра, начальника

зміни тощо) з урахуванням думки колективу чи виробничої бригади [102, с. 7-10].

Кваліфікаційні іспити, незалежно від форм професійного навчання робітників на виробництві, полягають у виконанні екзаменованими кваліфікаційних (пробних) робіт та перевірці їх знань у межах вимог кваліфікаційних характеристик та учбових програм. Для таких робіт підбираються характерні для даної професії і підприємства роботи та виробу, що відповідають рівню кваліфікації, передбаченому характеристикою та технічними вимогами, які встановлені на даному підприємстві. Кваліфікаційна (пробна) робота виконується за нарядом, що випишується майстром цеху, ділянки. У ньому зазначається зміст роботи і час, відведений на її виконання. При врученні наряду майстер цеху роз'яснює екзаменованому порядок та умови виконання роботи і тільки після цього записує в наряді час початку її виконання. По закінченню кваліфікаційної (пробної) роботи майстер цеху записує в наряд фактично витрачений на її виконання час, не враховуючи час простоїв, що сталися не з вини екзаменованого, а робота передається для перевірки і оцінки якості у відділ технічного контролю. На виконану (пробну) роботу оформляється висновок, який підписується майстром та затверджується начальником цеху. Наряд з відміткою техконтролю, креслення і висновок на виконану екзаменованим кваліфікаційну (пробну) роботу, а там, де це можливо, і сама пробна робота, передаються кваліфікаційній комісії. Остання розглядає результати виконання такої роботи, проводить усне опитування екзаменованих у межах навчальної програми, вимог кваліфікаційної характеристики, заслуховує майстра.

Іспит вважається складеним за умови виконання кваліфікаційної (пробної) роботи у повній відповідності з технічними умовами і при наявності у екзаменованого теоретичних знань, передбачених Довідником для даного рівня кваліфікації і професії.

Результати іспитів та рішення комісії про присвоєння (підвищення) экзаменованим кваліфікаційних розрядів, класів, категорій за професією заносяться у протокол відповідної форми, який підписується головою та усіма членами комісії.

На підставі висновку кваліфікаційної комісії власник або уповноважений ним орган за погодженням з профспілковим комітетом затверджує робітникові у відповідності з Довідником найменування професії та кваліфікаційний розряд. Це рішення оформляється наказом (розпорядженням) керівника. Присвоєний робітникові розряд і найменування професії заносяться у його трудову книжку.

Як вбачається, зміна розряду завжди призводить до зміни кваліфікації.

Тому слід було б вважати зміну розрядів переведенням на іншу роботу. Та й попередження працівників за два місяці про таку зміну істотних умов праці не має смислу, оскільки питання про присвоєння та підвищення розряду розглядається комісією підприємства на підставі заяви самого робітника, який пройшов курс навчання і склав іспит.

Кожній посаді у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників відповідає певне коло посадових обов'язків. Тому зміна найменування посади працівника призводить відповідно до покладення на нього інших, ніж доручались раніше, трудових обов'язків. Іншими словами, відбувається зміна трудової функції працівника. А це і є переведення на іншу роботу.

Винятки складають лише ті випадки, коли вводяться нові кваліфікаційні довідники для робітників або нові номенклатури посад для службовців. Це обумовлюється запровадженням на підприємствах нової техніки і технології, автоматизації виробничих процесів тощо. У зв'язку з цим можуть вноситися у централізованому порядку на підставі нормативних актів відповідних органів деякі зміни у зміст професій та спеціальностей робітників, у тарифні розряди, найменування посад. Такі зміни не можуть розцінюватися як переведення на іншу роботу.

У КЗпП України міститься стаття 96, положення якої, зокрема ч. 5, передбачають пониження кваліфікації на один розряд робітників, який допустив грубе порушення технологічної дисципліни чи інші серйозні порушення, що викликали погіршення якості продукції. Поновлення розряду відбувається на загальних підставах, але не раніше, ніж через три місяці після його пониження.

З наведеної норми не зрозуміло, чи продовжує робітник виконувати попередню роботу, чи переводиться на іншу. Якщо він продовжує її виконувати при пониженні розряду, це означає, що при збереженні попередніх норм виробітку зменшується розмір його заробітку, оскільки оплата праці залежить від присвоєного робітнику розряду. Понизився розряд – відповідно зменшився й розмір заробітної плати. Але це зміна істотної умови праці, яка допускається тільки при змінах в організації виробництва і праці на підприємстві і про яку працівник повинен бути попереджений за два місяці.

Якщо ж працівник у зв'язку з пониженням йому розряду виконує менш кваліфіковану роботу – це не що інше як переведення на іншу нижчеоплачувану роботу. Раніше законодавством передбачався такий вид дисциплінарного стягнення. Але це положення не вкладається в нині чинні норми, оскільки ст. 147 КЗпП містить тільки два види стягнень за порушення трудової дисципліни – догану і звільнення.

Пониження робітників розряду, на наш погляд, є недоцільним, оскільки його кваліфікація не змінилася. Адже при вирішенні питання про присвоєння робітникові саме цього розряду враховувалися його попередня діяльність, результати складання кваліфікаційного іспиту, а саме: наявність теоретичних знань і вміння їх застосовувати при виконанні пробної роботи. Присвоєння того чи іншого розряду означає, що робітник справився зі складністю даної роботи. Допущення ж останнім порушень технологічної дисципліни свідчить про його неуважність та несумлінне ставлення до своїх трудових обов'язків або погіршення стану здоров'я. Але це не означає, що

зменшився обсяг знань та практичних навичок робітника. За таке порушення власник підприємства чи уповноважений ним орган може позбавити робітника премії, не застосовувати до нього заохочувальних заходів, не сприяти його просуванню по роботі. Якщо ж порушення технологічної дисципліни пов'язане з погіршенням стану здоров'я працівника, власник вправі перевести його на легшу роботу. Але таке переведення вимагає згоди працівника.

Тому норму про пониження робітникові розряду пропонуємо виключити зі ст. 96 КЗпП України.

Зміна трудових правовідносин при введенні бригадної організації праці тісно пов'язана з аналізом питання про співвідношення переведень та зміни істотних умов праці.

Бригадна форма організації праці досить поширена і застосовується для робітників виробничих і науково-виробничих об'єднань, промислових підприємств, будівельних та ремонтно-будівельних організацій, підприємств транспорту і зв'язку, сільського господарства.

Питання бригадної форми організації та стимулювання праці були детально врегульовані у 1975 році, коли Постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС було затверджено Типове положення про виробничу бригаду і бригаду. На теперішній час в Україні ще чинні деякі союзні нормативні акти, зокрема, Типове положення про виробничу бригаду, раду бригади, бригадира і раду бригадирів, затверджене Постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 31 грудня 1980 р. № 389/22-119 (в редакції Постанови Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 30 березня 1984 р. № 91/6-24 з наступними змінами і доповненнями [103]).

Відповідно до згаданого Типового положення бригади являють собою збільшені комплексні і наскрізні бригади з оплатою праці за єдиним нарядам за кінцевий результат і розподілом колективного заробітку з застосуванням коефіцієнта трудової участі.

Бригада створюється наказом (розпорядженням) керівника підприємства або за його дорученням наказом керівника виробничої одиниці, цеху чи іншого структурного підрозділу. Утворення бригад повинно здійснюватися на підставі попередньо розроблених проектів, після глибокого аналізу виробничих умов у поєднанні з заходами, що забезпечували б приведення у відповідність до вимог бригадної організації праці системи усередині виробничого планування і обліку організації виробництва і управління, організації, нормування і оплати праці, інженерного та матеріально-технічного забезпечення. Для кожної бригади уточнюється склад виконуваних нею робіт, формуються планово-облікові одиниці, що забезпечують оплату праці за кінцевим результатом, розроблюються комплексні норми трудових затрат на планово-облікову одиницю з урахуванням переваг бригадної організації праці, визначається порядок його оплати. Необхідною умовою є визначення на стадії розробки зазначених проектів очікуваної економічної ефективності від введення бригад і можливого підвищення продуктивності праці.

Бригаді встановлюється робоча зона, що охоплює технологічний процес або його відокремлену частину, за нею закріплюється виробнича площа, обладнання, засоби праці, надаються виробничі ресурси та необхідна технічна документація.

Згідно п. 2.2. Типового положення зарахування у бригаду здійснюється за згодою працівників. При включенні до складу бригади нових членів береться до уваги думка колективу (ради) бригади.

У п. 3.2. передбачено, що бригади повинні бути, як правило, комплексними і в залежності від особливостей виробництва спеціалізованими.

Комплексна бригада включає робітників різних професій, які виконують комплекс технологічно різноманітних, але взаємопов'язаних робіт, що охоплюють повний цикл виробництва продукції або його закінченої частини.

Для забезпечення взаємозаступництва і розширення суміщення професій робітники комплексних бригад, як правило, поряд з роботою за основною професією повинні оволодіти додатково одною або декількома професіями (операціями).

Спеціалізована бригада об'єднує, як правило, робітників однієї професії, зайнятих в однорідних технологічних процесах.

Утворення бригад та виведення працівників зі складу бригади мають свої особливості, які потребують правової оцінки.

Перехід робітника від індивідуальних форм організації праці до бригадних здійснюється у рамках існуючих трудових правовідносин, тому слід визначити, який вплив справляє формування бригади на зміст цих правовідносин. Є.Б. Хохлов зазначає, що включення працівника до складу бригади певного типу пов'язане зі зміною істотних умов праці, а саме: розширенням трудової функції за рахунок суміщення професій (у комплексних бригадах); зміною порядку нормування праці (у бригадах, що працюють на єдиний наряд); порядку визначення величини заробітної плати (у бригадах, колективам яких надано право самостійно розподіляти бригадний заробіток) [104, с. 19]. На підставі цього він робить висновок, що включення працівника до складу бригади повинно здійснюватися з дотриманням правил про переведення працівників на іншу постійну роботу і пропонує відповідний пункт Типового положення викласти у такій редакції: «Включення працівника у виробничу бригаду, що спричинило зміну істотних умов праці (розширення трудової функції за рахунок суміщення професій, зміну розміру заробітної плати, способу її обчислення і розподілу, пільг, переваг та інших істотних умов праці) здійснюється за згодою працівника».

Слід зазначити, що це наукове положення було розроблено до 1988 року, тобто до внесення змін у статті про переведення всіх союзних кодексів законів про працю, коли під переведенням розумілася будь-яка зміна істотних умов праці, включаючи розмір заробітної плати, пільги, компенсації тощо.

Оскільки тепер поняття переведення має більш вузьке значення і означає зміну трудової діяльності працівника або у функціональному плані (доручення операцій чи робіт, які не відповідають спеціальності чи трудовому договору), або у просторі (інше місце роботи – підприємство чи місцевість), основну увагу при розгляді питання про наявність чи відсутність ознак переведення при бригадній організації праці треба зосередити на суміщенні професій.

В бригаді кожен з її членів нерідко не тільки виконує роботи, що виходять за межі його трудової функції, тобто за іншими професіями, а також більш чи менш складні, порівняно з тими, що відповідають його кваліфікації, але й може виконувати їх не епізодично, випадково, а систематично протягом місяця чи навіть більш тривалого часу. Не виключено й доручення йому роботи взагалі не за спеціальністю.

Як зазначає А.А. Фатуєв, бригада – це і надання допомоги своїм співпрацівникам, і практичне вивчення передових прийомів їх роботи, і виконання робіт, які взагалі знаходяться поза межами її діяльності. Наприклад, приймаються обов'язки деяких працівників, які не входять до складу бригади, а саме: вантажників, комплектувальників, машиністів тощо. І нарешті, бригадам властивий колективізм, що ґрунтується на довірі, дружбі її членів, їх взаємоконтролі у процесі праці. Тому поєднання усіх цих властивостей ставить кожного з членів бригади (порівняно з тотожними їм іншими працівниками) в зовсім інше становище як по заробітній платі і складності праці, так і по фактичному колу робіт та їх обсягу [105, с. 49].

На підставі викладеного зазначений автор дійшов висновку, що включення до складу бригади та виведення з неї слід розцінювати як переведення на іншу роботу. Така ж думка висловлювалась В.О. Абалдуєвим [106, с. 11], В.А. Плевою [107, с. 68, 69] та С.І. Сприндісом [108, с. 9, 10].

Нам видається, що перехід з індивідуальної на бригадну організацію праці та навпаки є зміною істотних умов праці працівників, а не переведенням на іншу роботу. Адже при зміні розміру заробітної плати,

обсягу робіт, суміщенні професій та інших змінах, які відбуваються у зв'язку з переходом на бригадну організацію праці, у працівників залишається можливість працювати за тією ж трудовою функцією, яка обумовлювалась при укладенні трудового договору. Однак такі зміни істотних умов праці, за загальним правилом, можуть мати місце тільки за згодою самих працівників.

Викликає інтерес аналіз питань, пов'язаних з реорганізацією підприємств. Відповідно до ст. 36 КЗпП України зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дію трудового договору. 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 чи уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП України).

У відповідності до ст. 29 КЗпП Російської Федерації передача підприємства (організації) з підпорядкування одного органу у підпорядкування іншому не припиняє дії трудового договору. Якщо ж відбулася реорганізація (злиття, приєднання, поділ, перетворення) підприємства, то трудові відносини продовжуються лише за згодою працівника.

Тобто, як бачимо, українське законодавство передбачає безумовне продовження трудових відносин з працівником у разі реорганізації підприємства, норми ж російського КЗпП – тільки тоді, коли є згода працівника на продовження роботи у реорганізованому підприємстві.

Питання щодо зміни підпорядкованості підприємств та її наслідків у кодексах законів про працю і України, і Російської Федерації вирішуються однаково. Слід зауважити, що дана норма приймалась в інших економічних умовах, коли всі пріоритети належали державі і, відповідно, функціювали тільки державні підприємства, які підпорядковувались тим чи іншим міністерствам і відомствам. У нинішній час, коли виникли підприємства,

засновані на недержавних (приватній та колективній) формах власності, це питання втратило своє практичне значення, оскільки зазначені підприємства взагалі не мають вищого органу за підпорядкованістю.

Питання ж про продовження трудових відносин з працівниками у разі реорганізації підприємств залишається актуальним. Адже в умовах ринкової економіки і зростаючої конкуренції підприємства повинні швидко реагувати на зміну попиту на продукцію, товари чи послуги і, відповідно, змінювати і вдосконалювати організацію виробництва і праці. Випадки реорганізації підприємств дуже поширені, і в кожному з них необхідно буде вирішувати питання про оформлення трудових відносин з працюючими.

Насамперед треба визначитись, як слід характеризувати відносини, що виникають при продовженні трудової діяльності працівників у разі реорганізації підприємств.

Раніше судова практика та ряд учених-трудоваків розглядали такі відносини як переведення, що вимагає згоди працівника, мотивуючи тим, що при реорганізації підприємства з'являється нова сторона у трудових правовідносинах. А оскільки це – зміна місця роботи, то, відповідно, має місце переведення на інше підприємство [16, с. 10; 17, с. 147; 109, с. 41-42; 110, с. 45].

Однак у сучасній практиці все відбувається інакше. У випадку реорганізації підприємства справді виникає нова сторона трудового договору, але становище працівника при цьому, як фактичне, так і правове, може зовсім не змінитися.

Так, загальними зборами акціонерного товариства “В***Н” (м. Харків) було прийнято рішення про приєднання дочірнього підприємства № 4 до дочірнього підприємства № 3. При цьому дочірнє підприємство № 4 припиняло своє існування, а всі його активи, обсяг робіт і зайняті на цих роботах працівники передавались дочірньому підприємству № 3, яке продовжувало функціонувати. Умови праці працівників реорганізованого дочірнього підприємства № 3 залишилися такими ж, як і були: вони

продовжували трудитися на тих же робочих місцях, на тих же посадах і з попередніми трудовими обов'язками, зі збереженням встановленого раніше розміру заробітної плати. Тому постає питання, чи слід такі випадки відносити до переведень.

Ми згодні з А.А. Фатуєвим, який пише, що оцінка чисто формального моменту, тобто зміни назви підприємства, як появи у правовідносинах замість попередньої нової сторони, з якою трудовий договір працівником не укладався, веде до перекручення суті справи. В правовому значенні перед нами інше підприємство, очевидно, тільки тоді, коли провідні якості, тобто організаційна незалежність, майнова відокремленість, господарська самостійність, трансформують правове становище працівника за напрямками і в обсязі, заздалегідь встановленому у законі. Якщо ж жодних змін нема, то незрозуміло, на якій підставі можна стверджувати, що перед нами тепер дещо інше, ніж організація, з якою був укладений трудовий договір [11, с. 113].

На думку Г.С. Гончарової, продовження роботи у разі реорганізації підприємств не є переведенням, оскільки відсутня найважливіша ознака останнього – переміщення працівника з одного цеху в інший, з одного підприємства в інше [63, с. 25].

Отже, продовження трудових відносин працівників у разі реорганізації підприємств не слід розглядати як переведення в інше підприємство.

Однак виникає проблема в правильному оформленні зазначених явищ у трудових книжках працівників, адже Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах, організаціях, затверджена наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58 [111], не містить відповідних указівок.

А.М. Куренной вважає, що у разі зміни власника підприємства чи його реорганізації трудові договори і породжені ними взаємні права і обов'язки сторін автоматично продовжуються і не потребують додаткового

переоформлення. Тільки у трудовій книжці робиться запис про зміну організаційно-правової форми підприємства [112, с. 93-94].

Автори Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю рекомендують у разі реорганізації підприємства вносити до трудових книжок запис, аналогічний тому, що робиться у зв'язку зі зміною назви підприємства (п. 2.15. Інструкції) [52, с. 278-279].

Пропонуємо доповнити Інструкцію про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях, зокрема розділ 2 “Заповнення трудових книжок” пунктом такого змісту: “У разі реорганізації підприємства про це окремим рядком у графі 3 трудової книжки робиться запис: “Підприємство таке-то реорганізоване з такого-то числа в підприємство таке-то”, а у графі 4 зазначається підстава реорганізації – наказ, розпорядження, протокол тощо, його дата і номер”.

Що ж стосується припинення трудового договору з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу у разі скорочення чисельності або штату працівників, то це питання виникає перш за все у випадках реорганізації юридичних осіб у формі злиття, приєднання і перетворення. Наприклад, при приєднання одного підприємства до іншого не може бути двох керівників, двох головних бухгалтерів, двох начальників відділу кадрів. В таких випадках і застосовуються правила п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Однак Верховний Суд України у п. 54 Розділу XIV “Трудове право” Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ зазначив, що в тих випадках, коли державне підприємство реорганізується в орендне і працівник не згоден працювати в останньому, він звільняється з державного підприємства, діяльність якого припиняється, за п. 1 ст. 40 КЗпП [113, с. 214].

З таким твердженням важко погодитись, адже дія ч. 3 ст. 36 КЗпП України поширюється на випадки реорганізації всіх без винятку підприємств, не передбачаючи якихось особливостей для реорганізації державних

підприємств. Крім того, звільнення за такою підставою можливе тільки у разі скорочення чисельності або штату працівників.

Якщо ж працівник через якісь причини не бажає продовжувати трудові відносини на реорганізованому підприємстві, він може розірвати трудовий договір за власним бажанням (ст. 38 КЗпП).

Але у разі, коли небажання працівника продовжувати роботу пов'язане зі змінами істотних умов праці, які сталися внаслідок реорганізації підприємства, трудовий договір з ним повинен бути припинений на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП.

Трудовому законодавству на Заході відоме таке явище як “лізинг робочої сили”. Так, в США набули поширення фірми з лізингу (оренди) робочої сили без будь-якого обмеження терміну такої оренди. Цьому сприяли поправки до податкового законодавства, які дозволяли не включати “орендованих” працівників до постійного штату і не сплачувати їм заводські пенсії [114, с. 84].

Українське законодавство не передбачає такої форми розподілу робочої сили. Однак у практиці подібні випадки зустрічаються. Так, у зв'язку з передачею акціонерним товариством “К***р” (м. Харків) бази відпочинку “Соснова гірка” та оздоровчого комплексу “Гвоздика”, що йому належать, в оренду дочірньому підприємству “Контакт” наказом № 142-а від 28.05.1998 р. усі працівники АТ “К***р” були переміщені в ДП “Контакт” на термін оренди. Відповідно до зазначеного наказу з цими працівниками ДП “Контакт” укладало строкові трудові договори.

Як бачимо, в розглянутому випадку оренда майна одного підприємства іншим викликала необхідність обслуговування цього майна працівниками того ж підприємства. Яким же чином слід оформляти такі трудові відносини? На нашу думку, про переміщення у даному разі говорити не можна, тому що переміщення допускаються на тому ж підприємстві і з збереженням попередньої трудової функції. Оскільки у наказі по акціонерному товариству

передбачалося укладення його працівниками строкових (на термін оренди) трудових договорів з ДП “Контакт”, то трудовий зв’язок їх з АТ “К***р” на цей період розривався. Нові трудові договори укладаються з іншим роботодавцем і, відповідно, можуть передбачати інші умови праці. Вважаємо, що відбулося переведення на інше підприємство, а тому необхідно було отримати згоду працівників на таке переведення.

Законодавство колишнього СРСР регулювало подібні ситуації. Так, постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань та Секретаріату ВЦРПС від 29 жовтня 1987 р. № 649/29-101 “Про порядок та умови переведення працівників підприємств (об’єднань) промисловості в будівельно-монтажні організації й оплату їх праці” керівникам зазначених підприємств і об’єднань було надано право направляти у порядку переведення на тимчасову роботу терміном до трьох років працівників за їх згодою у розпорядження будівельно-монтажних організацій, що здійснювали будівництво виробничих потужностей та об’єктів житлового, соціального та культурно-побутового призначення для цих підприємств (об’єднань) [115]. Умови переведення визначалися угодою між працівником та керівником підприємства (об’єднання). Будівельно-монтажні організації укладали з переведеними працівниками строкові трудові договори, а по закінченню їх строків забезпечували переведення зазначених працівників на те підприємство, де вони працювали до переведення. По закінченню працівникові повинна була надаватися попередня або інша рівноцінна робота на підприємстві (об’єднанні).

З метою посилення захисту працюючих доцільно, на наш погляд, оформляти такі трудові відносини як переведення за погодженням між керівниками підприємств, адже зацікавленість останніх в оренді робочої сили очевидна, і в такому ж порядку здійснювати повернення працівників по закінченню строку оренди майна.

На нашу думку, КЗпП слід доповнити статтею, яка б передбачала можливість масового переведення працівників за домовленістю між

керівниками підприємств у випадках оренди майна (цілісних комплексів) одного підприємства іншим і збереження робочих місць. Оскільки договір оренди майна укладається на певний строк, то можливість працевлаштування переведених працівників обмежується цим терміном. Таким чином має місце переведення на визначений строк, по закінченню якого працівникові повинна бути надана попередня робота. Тому вважаємо, що в зазначених випадках працівників треба звільняти з одного підприємства у зв'язку з переведенням на інше за домовленістю між керівниками цих підприємств на певний термін, а в трудових книжках робити запис з посиланням на п. 5 ст. 36 КЗпП. У такому ж порядку по закінченню терміну оренди працівники повертаються на попереднє підприємство (тобто їх трудові відносини з підприємством, яке орендувало майно, припиняються у зв'язку з переведенням на своє підприємство за погодженням між керівниками двох підприємств).

Відповідно до ч. 5 ст. 24 КЗпП України працівникові, запрошеному на роботу у порядку переведення за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Законодавче регулювання подібних ситуацій таким чином сприяло б досягненню домовленості щодо оренди і з працівниками.

Підсумовуючи викладене, можна сформулювати основні положення, що дають змогу визначити поняття переведення на іншу роботу.

1. Умови про місце роботи та трудову функцію є найголовнішими з тих умов, які визначаються угодою сторін при укладенні трудового договору. Зміна цих умов означає переведення на іншу роботу і допускається тільки за згодою працівника.
2. Місцем роботи слід визнавати підприємство (або його відокремлений підрозділ), розміщене у певній місцевості (населеному пункті) і наділене трудовою правосуб'єктністю. У разі, коли місце знаходження підприємства не збігається з місцем розміщення його виробничих ділянок, особливості місця роботи

обумовлюються при укладенні трудового договору і зазначаються у наказі (розпорядженні) про прийом на роботу працівника.

3. Трудова функція – це сукупність встановлених угодою сторін завдань та обов'язків певної складності, обмежених професією (спеціальністю), довідником кваліфікаційних характеристик чи іншим розсудом сторін.
4. Зміна трудової функції може означати як доручення працівникові роботи, що не відповідає його спеціальності, кваліфікації чи посаді, обумовленій трудовим договором, так і покладення на нього завдань та обов'язків, не передбачених посадовою інструкцією, хоча б і в межах тієї ж спеціальності.
5. Під переведенням на іншу роботу слід розуміти таку зміну умов трудового договору:
 - а) зміну місця роботи (підприємства або його відокремленого підрозділу, розміщеного у певній місцевості (населеному пункті) і наділеного трудовою правосуб'єктністю, або місцевості, хоча б разом з підприємством, з яким укладений трудовий договір);
 - б) зміну трудової функції (доручення працівникові роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації, посаді, обумовленій при укладенні трудового договору, або покладення на нього завдань та обов'язків, не передбачених посадовою інструкцією, хоча б і в межах тієї ж спеціальності).

РОЗДІЛ 2

ВИДИ ПЕРЕВЕДЕНЬ НА ІНШУ РОБОТУ

2.1. Тимчасові переведення з ініціативи власника в інтересах виробництва

Незважаючи на різноманітність переведень на іншу роботу, всі вони характеризуються єдиним правилом регулювання: що встановлено угодою сторін – не може бути змінено без їх згоди.

Але якщо при постійних переведеннях ця вимога не знає виключень, то при тимчасових переведеннях таке виключення встановлене законом.

Так, ч. 2 ст. 33 КЗпП (у редакції Закону України від 24 грудня 1999 року “Про внесення змін до Кодексу законів про працю України”) передбачає право власника чи уповноваженого ним органу перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою. При цьому зазначено, що забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди [116]. У решті випадків переведення на іншу роботу за ініціативою власника чи уповноваженого ним органу можливе тільки за згодою працівника.

Однак у практиці ще й досі зустрічаються випадки грубих порушень цього правила.

Так, голова сільради села Крутоярівка Белгород-Дністровського району Одеської області своїм розпорядженням № 13 від 11 травня 1998 р. перевів касира-рахівника Х. на іншу роботу у зв'язку з невиконанням нею без поважних причин своїх обов'язків і втратою довіри з боку голови сільради. Помічник Белгород-Дністровського міжрайонного прокурора правомірно виніс протест на зазначене розпорядження, мотивуючи тим, що переведення на іншу роботу за ініціативою адміністрації можливі лише за згодою працівника. У разі невиконання або неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків до нього можуть застосовуватись передбачені чинним законодавством про працю заходи дисциплінарного стягнення, а саме: догана чи звільнення (ст. 147 КЗпП).

До внесення змін 24 грудня 1999 р. КЗпП встановлював два винятки з правила регулювання переведень: допускалося тимчасове переведення на іншу роботу без згоди працівника у зв'язку з виробничою потребою та простоем.

Так, ст. 33 КЗпП передбачала, що в разі виробничої потреби для підприємства, установи, організації власник або уповноважений ним орган має право переводити працівників на строк до одного місяця на не обумовлену трудовим договором роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації або на іншому підприємстві, в установі, організації, але в тій же місцевості з оплатою праці за виконаною роботою, але не нижчою від середнього заробітку за попередньою роботою. Таке переведення допускалося для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків; для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування державного або громадського майна та в інших виняткових випадках, а також для заміни відсутнього працівника.

Відповідно до ст. 34 КЗпП у разі простою працівники переводяться з урахуванням їх спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше

підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Ринкова економіка внесла суттєві зміни у зміст трудових відносин та в правове становище його суб'єктів у зв'язку з запровадженням нових форм власності і методів господарювання, а також формуванням ринку праці, що опирається на попит і пропозицію робочої сили, саморегуляцію трудових ресурсів. У період становлення таких відносин участь громадян у виробництві регулюється не планово-розподільчими приписами, як це було раніше, а шляхом надання суб'єктам трудових відносин свободи договору. Для роботодавця – це можливість відібрати працівників, які б відповідали високим вимогам виробництва, для працівників – вільний вибір роду діяльності, який би відповідав особистим потребам та інтересам [117, с. 57, 58].

У чинному законодавстві України закладені правові передумови для формування ринку праці. Вони виражаються, з одного боку, в закріпленні свободи підприємницької діяльності, що включає всі види господарювання (крім тих, які заборонені законом), а з іншого боку – у наданні громадянам права самостійно розпоряджатися своїми здібностями до праці. Система ринкових відносин, що ґрунтується на еквівалентному обміні і свободі особистості, відкидає саму можливість примусу до праці у будь-якій формі.

Так, у ч. 2 ст. 1 Закону України “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 р. (з наступними змінами і доповненнями) закріплено положення про те, що громадяни України вправі вільно обирати не заборонені законодавством види діяльності, у тому числі і не пов'язані з виконанням оплачуваної роботи, а також професію, місце роботи у відповідності до своїх здібностей. Примус до праці у будь-якій формі не допускається, за винятком випадків, передбачених законодавством України. Добровільна незайнятість громадян не є підставою для притягнення їх до адміністративної чи кримінальної відповідальності [118]. На нашу думку, це

була перша спроба держави визнати необхідність забезпечення реалізації найголовнішого принципу – свободи праці.

Конституція України проголосила принцип свободи праці і заборонила у ч. 3 ст. 43 використання примусової праці, зазначивши при цьому, що не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, що виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Пленум Верховного Суду України у Постанові № 9 від 1 листопада 1996 р. “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя” при тлумаченні даної норми у п. 12 роз’яснив, що не можуть застосовуватись як такі, що суперечать Конституції, правила статей 32, 33, 34 КЗпП України, відомчих положень чи статутів про дисципліну тощо, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у разі виробничої необхідності або простою, а також можливість виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором [119, с. 172].

До такого тлумачення Конституції України фахівці трудового права поставились неоднаково.

Так, В.В. Жернаков висловив думку про доцільність збереження серед винятків з заборони примусової праці виробничу необхідність, оскільки дана норма відповідає міжнародним стандартам. Крім того, вона має і велике практичне значення, тому що у більшості випадків інтереси власників та організаторів процесу праці збігаються з інтересами працівників, особливо на підприємствах з недержавною формою власності [120, с. 36-38].

Не погодились з даним роз’ясненням Пленуму Верховного Суду України також і В. Андрушко та Р. Кондратьєв. Вони вважають, що такий підхід суперечить не тільки нормам трудового законодавства, а й не відповідає економічним інтересам підприємств. Та й становище працівників, тимчасово переведених без їх згоди на іншу роботу, не можна однозначно

розцінювати як невідгідне, оскільки вони користуються рядом гарантій, закріплених у законі на ці випадки [121, с. 31,32].

Навпаки, О.І. Процевський дав позитивну оцінку наведеному тлумаченню вищого судового органу держави. Цитуючи положення Загальної декларації прав людини, він пише, що при здійсненні своїх прав і свобод кожний має зазнавати тільки тих обмежень, які встановлені законом виключно з метою забезпечення належного визнання і поваги прав і свобод інших та забезпечення справедливих вимог моралі, громадського порядку, загального добробуту в демократичному суспільстві, а тому користування правом на працю не підлягає жодним обмеженням, крім передбачених законом і які є необхідними в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших [2, с. 102-103].

Для того, щоб розібратися у наведених поглядах та дати вірну оцінку Постанові Пленуму Верховного Суду України, необхідно звернутися до поняття “примусова праця”.

Конституція України не містить визначення цього поняття. У наведеній вище статті 43 Конституції термін “праця” вживається у широкому розумінні та охоплює різні види діяльності, які регулюються не тільки законодавством про працю, а й нормами інших галузей права. Так, правове регулювання військової або альтернативної (невійськової) служби здійснюється з допомогою норм адміністративного і трудового права, правове регулювання виконання робіт за вироком чи іншим рішенням суду – нормами виправно-трудоного права тощо.

Формулювання терміну “примусова праця” міститься у п. 1 ст. 2 Конвенції № 29 Міжнародної організації праці (МОП) 1930 року “Про примусову або обов’язкову працю”.

Так, термін “примусова чи обов’язкова праця” означає всяку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою якогось покарання, для котрої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг

[122, с. 124-125]. Однак з цього правила є п'ять винятків, а саме: не є примусовою працею

а) усяка робота або служба, яка вимагається на підставі законів про обов'язкову військову службу та застосовується для робіт суто військового плану;

б) усяка робота або служба, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян цілком самоврядної країни;

в) усяка робота або служба, яка вимагається від будь-якої особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, за умови, що ця робота або служба виконуватиметься під наглядом і контролем державної влади і що зазначену особу не буде відступлено чи передано в розпорядження приватних осіб, компаній або товариств;

г) усяка робота або служба, яка вимагається в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха чи загрози таких, як ось: пожежі, повені, голод, землетруси, сильні епідемії чи епізоотії, нашествя шкідливих тварин, комах або паразитів рослин, і взагалі обставин, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення;

д) дрібні роботи общинного плану, тобто роботи, виконувані для прямої користі колективу членами даного колективу, і які через це можуть вважатися звичайними громадянськими обов'язками членів колективу, за умови, що саме населення чи його безпосередні представники мають право висловлювати свою думку відносно доцільності цих робіт.

Зазначена Конвенція була ратифікована Указом Президії Верховної Ради УРСР від 9 червня 1956 року [123].

А Законом України від 5 жовтня 2000 р. була ратифікована Конвенція Міжнародної організації праці № 105 про скасування примусової праці [124].

У ній мова йде про скасування примусової праці і неприпустимість її застосування у формі:

- a) засобу політичного впливу чи виховання або міри покарання за наявність чи вираз політичних поглядів або ідеологічних переконань, протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі;
- b) методу мобілізації та використання робочої сили для потреб економічного розвитку;
- c) засобу підтримання трудової дисципліни;
- d) засобу покарання за участь у страйках;
- e) міри дискримінації за ознаками расової, соціальної та національної належності чи віросповідання [125, с. 627-628].

У чинному законодавстві України відсутні норми, що дають підстави застосовувати примусову працю у зазначених вище формах.

Що стосується випадків, які не слід розглядати як примусову працю, то у Конституції України в ст. 43 знайшли відображення тільки три виключення з п'яти, передбачених Конвенцією МОП № 29.

Випадок залучення громадян до роботи в умовах надзвичайних обставин як такий, що не є примусовою працею, у Конституції України не закріплений. Але він "... за змістом та спрямованістю збігається з закріпленою раніше у статті 33 КЗпП виробничою необхідністю, випадки якої трапляються часто, а залучення працівників до робіт у цей період потребує правового врегулювання" [120, с. 38].

Переведення у зв'язку з виробничою потребою було пов'язане з необхідністю відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків; відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна, а також з негайною заміною відсутнього працівника і з іншими аналогічними винятковими для підприємства подіями.

Законодавство про працю характеризувало поняття виробничої потреби у двох аспектах.

По-перше, переведення на іншу роботу повинно обумовлюватися виробничими інтересами даного підприємства, установи, організації

(виробничою необхідністю для підприємства). Таке уточнення пояснюється тим, що у практиці нерідко допускались обов'язкові для працівників переведення на інші підприємства в інтересах останніх (наприклад, направлення працівників якоїсь установи на сільськогосподарські роботи у колгосп, на будівництво різних об'єктів тощо).

По-друге, виробнича потреба передбачала виникнення виняткових обставин непередбачуваного характеру, що впливають на хід виробництва (наприклад, стихійне лихо, виробнича аварія, нещасний випадок тощо). Такі переведення повинні відвернути настання подібних обставин або ліквідувати їх шкідливі наслідки [32, с. 146].

Тобто підставою для переведення на іншу роботу у разі виробничої необхідності є екстраординарні, надзвичайні ситуації, що мають місце на конкретному підприємстві. Таке переведення допускається, коли власник або уповноважений ним орган не має змоги іншим шляхом розв'язати проблеми, що виникли.

Однак ця важлива риса не завжди враховувалась на практиці. Цей термін тлумачили занадто широко. Так, під виробничою необхідністю нерідко розумілося виконання термінових, заздалегідь непередбачуваних робіт. Не можуть слугувати підставою для переведення у порядку виробничої потреби недоліки в організації праці. Якщо тимчасове переведення здійснюється тільки під приводом виробничої потреби за відсутності виняткових випадків, які свідчать про дійсну потребу в такому переведенні (наприклад, у зв'язку з труднощами, що виникли з виконанням планових завдань через несвоєчасні поставки матеріалів), до того ж без згоди працівника, воно визнається незаконним [126, с. 43].

Якщо слідом за Пленумом Верховного Суду України визнавати переведення працівників у разі виробничої потреби примусовою працею постає питання, яким чином необхідно вирішувати такі ситуації.

У ст. 43 Конституції України зазначено, що не вважається примусовою працею робота чи служба, яка виконується особою відповідно до законів про надзвичайний стан.

Згідно ст. 4 Закону України “Про правовий режим надзвичайного стану” від 16 березня 2000 р. однією з підстав введення надзвичайного стану може бути виникнення особливо тяжких надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру (стихійного лиха, катастроф, особливо великих пожеж, застосування засобів ураження, пандемій, панзоотій тощо), що створюють загрозу життю і здоров’ю значних верств населення [127].

У ст. 5 цього ж Закону встановлено, що надзвичайний стан в Україні або в окремих її місцевостях вводиться Указом Президента України, який підлягає затвердженню Верховною Радою України протягом двох днів з моменту звернення Президента України. Ст. 26 гарантує особам, тимчасово переведеним на роботу, не обумовлену трудовим договором, а також залученим до робіт по ліквідації надзвичайних ситуацій у випадках, передбачених цим Законом, оплату праці відповідно до чинного законодавства.

З наведеного можна зробити висновок, що дія даного Закону поширюється на випадки, коли внаслідок стихійних явищ чи інших форс-мажорних обставин виникає загроза життю і здоров’ю населення або на всій території України, або в окремих її місцевостях.

А тому, якщо через зазначені обставини склалася надзвичайна ситуація на невеликій території (конкретному підприємстві), навряд чи це буде підставою для введення там надзвичайного стану відповідно до вказаного Закону.

Звичайно, для ліквідації наслідків стихійних явищ чи виробничих аварій власник підприємства або уповноважений ним орган може скористатися допомогою відповідних аварійних служб, наприклад, органів пожежної безпеки, санітарно-епідеміологічної служби тощо. Однак

налагодити і відновити хід виробничого процесу без участі працівників він не зможе. Крім того, самі працівники повинні бути зацікавлені у якнайшвидшому усуненні наслідків форс-мажорних обставин, які перешкоджають здійсненню господарської діяльності підприємства, та у продовженні роботи. Цей елемент примусу буде забезпечувати у перспективі досягнення більш високих цілей, матеріальних благ.

Якщо на переведення працівників у разі виробничої потреби необхідна буде їх згода і така згода не буде отримана, власникові чи уповноваженому ним органу доведеться залучати до роботи інших громадян і, відповідно, виплачувати їм винагороду. Своїх же працівників на деякий час він не зможе забезпечити роботою. Відповідно до ст. 113 КЗпП час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу). Тобто підприємство буде нести значно більші від запланованих витрати. Дані обставини, у першу чергу, позначаються на матеріальному становищі працівників.

Тому, на нашу думку, в разі виробничої потреби власникові підприємства чи уповноваженому ним органу повинно бути надано право здійснювати переведення працівників на іншу роботу, незалежно від згоди останніх на це.

Можливо, через такі міркування, законодавець дійшов висновку зберегти у КЗпП України норму про можливість тимчасового переведення працівників на іншу роботу без їх згоди у виняткових випадках, виклавши ст. 33 відповідно до пп.д) п. 1 ст. 2 Конвенції МОП № 29 “Про примусову або обов’язкову працю”.

Стаття 33 КЗпП має нову назву: “Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором”. Така назва відповідає змісту статті, тому що тимчасові переведення допускаються не лише для відвернення і ліквідації наслідків виробничих аварій, а й стихійного лиха, епідемій, епізоотій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей. Ця редакція

дозволяє охопити будь-які ситуації, які загрожують безпеці праці. Тому такий підхід слід визнати правильним.

Вважаємо за необхідне зберегти у КЗпП норму, яка б надавала право власникові чи уповноваженому ним органу підприємства переводити працівників на роботу, не обумовлену трудовим договором, без їх згоди у разі настання зазначених виняткових обставин.

Законом України від 24 грудня 1999 р. “Про внесення змін до Кодексу законів про працю України” була викладена у новій редакції і стаття 34 КЗпП щодо тимчасового переведення у разі простою. Вона встановлює, що простій – це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

У такій редакції ст. 34 КЗпП втратила своє практичне значення, тому що переведення на іншу роботу внаслідок простою тепер допускається лише за згодою працівника, а значить нічим не відрізняється від будь-яких інших переведень за загальним правилом.

Раніше законодавство передбачало можливість переведення через зазначені підстави без згоди працівника. Однак колишня редакція статті 34 КЗпП не містила визначення простою. Поняття простою було розкрито у Правилах щодо порядку оплати простою і браку робітникам невиробничих підприємств і службовцям підприємств і установ, затверджених постановою НКП СРСР від 22 жовтня 1932 року [128].

Під простоем розумілося непередбачуване призупинення робіт внаслідок організаційно-виробничих неполадок (припинення подачі електроенергії, відсутність сировини, заготівель, у випадку стихійних лих тощо), тобто перерва у роботі протягом робочого дня через причини, що не

залежать від працівника. Тобто малися на увазі такі форс-мажорні обставини, які заздалегідь неможливо передбачити, а тому не можна їм запобігти.

Простої відбуваються і через інші причини, наприклад, внаслідок винних дій працівника (зіпсуття обладнання, верстатів, відсутність на роботі без поважних причин тощо) або через недостатню кількість працюючих, але такі випадки не розглядалися як підстава для тимчасових переведень на іншу роботу, передбачених ст. 34 КЗпП у колишній редакції. Простій, виходячи зі смислу ст. 34 КЗпП, – це не будь-яка утрата робочого часу. Л.Я. Гінцбург ще у 1966 році писав, що не можна ставити знак рівності між простоем і будь-якою утратою робочого часу [129, с. 232].

У разі виникнення простою на підприємстві слід визначати причини, якими він викликаний, тому що від них залежить його правове регулювання.

Можна виділити такі основні види простою:

- 1) простій, викликаний форс-мажорними обставинами;
 - 2) простій, викликаний об'єктивними економічними причинами;
 - 3) простій, викликаний винними діями працівника;
 - 4) простій, пов'язаний з недостатністю робочої сили
- та інші види простоїв.

У відповідності до ст. 113 КЗпП час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Дана норма передбачає види простоїв, викликані надзвичайними обставинами, які мають нетривалий характер, а після усунення даних обставин робота продовжується.

Виникнення простою більш тривалого періоду на підприємстві через економічні причини, а саме: кризові явища в економіці, кризу неплатежів, фінансові труднощі, відсутність сировини, комплектуючих деталей внаслідок розірвання договірних зв'язків з підприємствами Російської Федерації та іншими державами колишнього СРСР тощо, може розглядатися як часткове безробіття, у разі настання якого Законом України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” від 2 березня 2000 р.

(з наступними змінами і доповненнями) передбачена виплата допомоги працівникам [130].

Відповідно до ст. 24 зазначеного Закону умовами надання допомоги по частковому безробіттю є:

- простій на підприємстві або в цеху, дільниці із замкнутим циклом виробництва, що має невідворотний та тимчасовий характер, який триває не менше одного місяця, не перевищує шести місяців і не залежить від працівника та роботодавця;
- простій протягом місяця, що охопив не менш як 30 відсотків чисельності працівників підприємства або цеху, дільниці, в яких простої становлять 20 і більше відсотків робочого часу.

Про такий простій роботодавець зобов'язаний повідомляти державну службу зайнятості.

У разі якщо простій носить сезонний характер або виникає виключно з організаційно-виробничих причин, а також у разі можливості працевлаштування працівників на інших дільницях, у цехах, на підприємствах, допомога по частковому безробіттю не надається.

Простої з вини працівників не оплачуються.

За простої, пов'язані з недостатністю робочої сили, відповідальність несе власник чи уповноважений ним орган підприємства як організатор виробничого процесу.

Стаття 34 КЗпП України передбачає короткочасні види простоїв, що викликані надзвичайними обставинами. Про це свідчить таке формулювання як “невідворотна сила”. На наш погляд, можна розглядати цей простій як наслідок тих явищ, про які йде мова у статті 33 КЗпП. Оскільки переведення, викликані надзвичайними обставинами, допускаються без згоди працівників, то вважаємо, що і переведення у разі простою, викликаного тими ж форс-мажорними подіями, можна здійснювати у такому ж порядку.

Відповідно до ст. 33 КЗпП у разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу

роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

В.В. Жернаков вважає, що таке правове явище як переведення у разі простою не відповідає змісту трудового права. Посилаючись на визначення переведення, яке дав Пленум Верховного Суду України у п. 31 Постанови № 9 від 6 листопада 1992 р. “Про практику розгляду судами трудових спорів”², він пише, що зазначене явище нагадує переміщення, передбачене ч. 2 ст. 32 КЗпП, а змісту цього явища більше відповідає фраза “забезпечення роботою у разі простою” [120, с. 38; 131, с. 64,65].

У статті 34 КЗпП йдеться про два види переведень: переведення на тому ж підприємстві та переведення на інше підприємство. Вважаємо, що переведенням з урахуванням спеціальності і кваліфікації є зміна трудової функції працівника у межах його спеціальності та кваліфікації (зміна спеціалізації в межах спеціальності). Тому ми не спостерігаємо невідповідності такого правового явища як переведення у разі простою теоретичним засадам трудового права.

На основі міжнародної практики та багаторічного досвіду країн з розвиненою ринковою економікою сформувався принцип *jus variandi*, згідно якого можливість переміщень працівників, зміни їх службових функцій, а відповідно, і змісту трудових договорів укладається в рамки директивної влади наймачів. Останнім надано виключне право визначати необхідність та доцільність змін в організації виробництва і праці, кількісний і якісний склад персоналу, а звідси і зміст трудових функцій кожного працівника. При цьому передбачається, що переведення на іншу роботу не повинно призводити до зменшення заробітної плати або істотної зміни характеру трудових функцій, умов праці. З таким обмеженням допускається переведення працівника без його згоди на іншу постійну або тимчасову роботу, у тому числі на інше підприємство і в іншій місцевості. Тільки в італійському трудовому

² Переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

законодавстві здійснено коректування принципу *jus variandi*. У ньому встановлено, що переведення працівника на нижчу по кваліфікаційному рівню та оплаті роботу без згоди працівника, як правило, не допускається [132, с. 78].

По трудовому законодавству України переведення на іншу роботу з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу, за загальним правилом, можливі за згодою працівників.

Тому вважаємо, що переведення без згоди працівника у виняткових випадках (надзвичайні обставини, які не можна заздалегідь передбачити, та простій, викликаний такими обставинами) на визначений законодавством термін не суперечать принципу свободи праці.

Раніше КЗпП України серед дисциплінарних стягнень передбачав переведення на нижчу посаду або на нижчеоплачувану роботу. Законом Української РСР “Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю УРСР при переході республіки до ринкової економіки” від 20 березня 1991 р. стаття 147 була змінена [133]. Тепер вона встановлює лише два стягнення: догану та звільнення. Зазначені стягнення застосовуються до працівників, які несуть загальну дисциплінарну відповідальність. Однак для певних категорій працівників законом встановлена спеціальна дисциплінарна відповідальність. Так, відповідно до ч. 2 ст. 147 КЗпП законодавством, статутами й положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Наприклад, у п. 15 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ УРСР, затвердженого Указом Президії Верховної Ради УРСР від 29 липня 1991 р. № 1368-XII, серед дисциплінарних стягнень, що можуть накладатися на осіб рядового та начальницького складу, є таке як пониження у посаді [134].

Стаття 9 Дисциплінарного статуту прокуратури України, затвердженого Постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р. № 1796-XII,

також передбачає, крім стягнень, зазначених у ст. 147 КЗпП, пониження в посаді [135].

А в п. 12 Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 р. № 55, до недавнього часу передбачались такі види дисциплінарних стягнень як переміщення на нижчеоплачувану роботу терміном до трьох місяців та переміщення на нижчу посаду терміном до шести місяців [136]. Тобто в окремих статутах і положеннях про дисципліну допускаються переведення на іншу роботу як вид дисциплінарного стягнення.

Зазначені норми не суперечать трудовому законодавству, оскільки КЗпП допускає можливість встановлення у статутах та положеннях про дисципліну інших видів дисциплінарних стягнень для окремих категорій працівників. Однак прийняття Конституції України та заборона примусової праці викликали необхідність аналізу цих положень.

У ст. 43 Конституції серед випадків, які не слід розглядати як примусову працю, не передбачено виконання працівником роботи за нижчою посадою за порушення ним трудової дисципліни. Не міститься такого винятку і в Конвенції МОП № 29. Переведення на нижчу посаду чи нижчеоплачувану роботу, що застосовуються до певних категорій працівників за порушення дисципліни праці, не мають елементу надзвичайності, екстраординарності, яким характеризуються тимчасові переведення працівників, передбачені ст.ст. 33, 34 КЗпП. За таких підстав вважаємо обґрунтованою позицію Пленуму Верховного Суду України, який у Постанові № 9 від 1 листопада 1996 р. “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя” роз’яснив, що не можуть застосовуватись як такі, що суперечать Конституції, правила відомчих положень чи статутів про дисципліну, що передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення.

Можливо через такі пояснення Кабінет Міністрів України 27 вересня 2000р. вніс зміни до Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, виключивши з п. 12 цього Положення підпункти “в” і “г”, які передбачали в якості дисциплінарних стягнень переміщення на нижчеоплачувану роботу терміном до трьох місяців та переміщення на нижчу посаду терміном до шести місяців [137].

На нашу думку, норми статутів та положень про дисципліну щодо можливості переведень окремих категорій працівників на нижчу посаду чи нижчеоплачувану роботу за порушення ними трудової дисципліни, суперечать Конституції, а також міжнародно-правовим актам, ратифікованим Україною, які забороняють використання примусової праці. Тому ці норми необхідно скасувати. А за порушення трудової дисципліни до працівників можна застосувати інші види дисциплінарного впливу.

Постійні переведення з ініціативи власника, які допускаються замість звільнення

Переведення у разі змін в організації виробництва і праці

Перехід України до ринкової економіки і розвиток науково-технічного прогресу пов'язані із зміною структури робочої сили. Інтереси виробництва постійно ставлять все нові й нові вимоги до працівників. Сучасне виробництво характеризується безперервним удосконаленням технологій, впровадженням нових машин і механізмів, періодичною зміною профілю продукції, що випускається.

Крім того, відбуваються зміни у співвідношенні конкретних видів праці: одні професії втрачають своє значення, з'являються інші. Загальний чисельний склад підприємства може не змінитися, але міняється його професійна структура: залишають роботу люди одних професій, приходять люди інших. Тобто вивільнення кадрів можливе і в межах незмінної (а іноді й зростаючої) загальної чисельності працюючих на підприємстві [138, с. 17].

Судова практика свідчить про збільшення трудових спорів, пов'язаних з розірванням роботодавцем трудового договору за п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України у разі змін в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації та скорочення чисельності або штату працівників.

Звільнення за скороченням чисельності або штату працівників займає найбільш питому вагу в загальному об'ємі розірвання трудового договору, тому що воно безпосередньо пов'язане з формуванням ринкових відносин, реалізацією курсу на усунення збиткових неконкурентоздатних підприємств, реорганізацією юридичних осіб.

При розгляді трудових спорів, пов'язаних з такими звільненнями, суди не завжди з'ясовують, чи дійсно мали місце зміни в організації виробництва і праці та чи потягли вони за собою скорочення чисельності або штату працівників, чи мало перепрофілювання своїм наслідком скорочення одних посад, професій, спеціальностей і потребу в працівниках інших посад, професій, кваліфікацій при тій самій або навіть більшій їх загальній чисельності. В останньому разі залишення такою ж або збільшення загальної кількості працівників не є перешкодою до звільнення (з додержанням установленого порядку вивільнення) тих працівників, у посадах, професіях, спеціальностях, кваліфікаціях яких відпала потреба [139, с. 35, 36].

Зміни в організації виробництва і праці часто супроводжуються скороченням чисельності або штату працівників. Скорочення штату – це скасування у встановленому порядку однієї або декількох штатних одиниць незалежно від обсягу виконуваної роботи. В деяких випадках скорочення обсягу робіт теж може спричинити скорочення штату. Підтвердженням того, що мали місце зміни в організації виробництва і праці та викликане цим скорочення чисельності й штату працівників, можуть бути прийняті з цього приводу розпорядчі акти власника або уповноваженого ним органу.

Звільнення з даних підстав можливе як при фактичному скороченні обсягу робіт, так і при проведенні різних технічних та організаційних заходів, що дозволяють скоротити чисельність працівників, хоча обсяг робіт залишається незмінним або й зростає. Допускається також звільнення у тих випадках, коли у зв'язку зі зміною характеру робіт скорочується чисельність працівників певних професій та спеціальностей, тоді як чисельність працівників інших професій та спеціальностей збільшується.

За наявності обставин, передбачених п.1 ст. 40 КЗпП, розірвання трудового договору проводиться з обов'язковим дотриманням вимог ст. 49-2 КЗпП, відповідно до якої працівники попереджаються персонально про наступне вивільнення не пізніше, ніж за два місяці. Одночасно роботодавець пропонує працівникові роботу на тому ж підприємстві, в установі чи

організації за відповідною професією чи спеціальністю. При вивільненні працівника враховується його переважне право на залишення на роботі (ст. 42 КЗпП).

У разі скорочення чисельності або штату працюючих право на залишення на роботі переважно надається особам з більш високою продуктивністю праці та кваліфікацією.

Доказами більш високої продуктивності праці можуть бути: виконання значно більшого обсягу робіт порівняно з іншими працівниками, які займають аналогічну посаду чи виконують таку ж роботу, накази про преміювання за високі показники у роботі тощо. Критеріями більш високої кваліфікації є: освіта; виконання роботи на більш складній ділянці або роботи, більш складної за своїм характером; наявність винаходів, раціоналізаторських пропозицій, публікацій; навчання в інституті чи на курсах підвищення кваліфікації; наявність заохочень за сумлінну працю; якість виконуваної роботи; компетентність [140, с. 30].

Оскільки скорочення чисельності або штату працівників повинно бути використано для укомплектування підприємства найкваліфікованішими кадрами, власник чи уповноважений ним орган вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, з його згоди на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника (п.19 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 р.).

Судова колегія з цивільних справ Верховного Суду СРСР свого часу пояснила, що термін “однорідна професія (посада)” припускає, що однорідні професії (посади) характеризуються перш за все аналогічними або подібними за змістом трудовими функціями працівників у рамках одної спеціальності, але з можливою відмінністю в кваліфікації (розряді, класності, категорії). Питання про однорідність професії (посади) вирішується у кожному конкретному випадку шляхом порівняння умов трудових договорів

працівників [141, с. 15]. При цьому можуть використовуватися дані Кваліфікаційного довідника професій працівників.

Однією з найважливіших гарантій для працівників при скороченні чисельності або штату є обов'язок власника підприємства чи уповноваженого ним органу працевлаштувати працівника. Йому повинна бути запропонована інша робота на тому ж підприємстві. А якщо такої роботи нема або працівник відмовився від переведення на іншу роботу, вважається що власник виконав зобов'язання по працевлаштуванню. У цьому випадку працівник може самостійно звертатися в інші підприємства чи установи або скористатися послугами служби зайнятості населення.

Тобто тепер обов'язок працевлаштування трактується у вузькому значенні як обов'язок запропонувати працівнику роботу на тому ж підприємстві, якщо така робота є. Вживання відповідних заходів до працевлаштування на інше підприємство не входить в обов'язок роботодавця, як це було раніше.

Законодавство колишнього СРСР такий обов'язок розглядало значно ширше. Так, у Постанові НКП РРФСР від 6 лютого 1928 р. "Про порядок звільнення при скороченні штатів" [142] та у Постанові НКП УРСР від 27 квітня 1929 р. "Про порядок звільнення робітників і службовців за скороченням штатів" [143] зазначалося, що у кожному випадку необхідно з'ясувати, чи неминуче звільнення за скороченням штатів, і за необхідності такого звільнення обов'язково вживати заходів до переведення на іншу роботу на тому чи іншому підприємстві того ж об'єднання (тресту, відомства), що знаходиться у тому ж районі.

Та фахівці трудового права, зокрема, С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць ще у 70-ті роки висловлювали думку про те, що працевлаштуванням за межами підприємств повинні займатися органи з працевлаштування, причому сама його процедура повинна бути чітко визначена [144, с. 136; 145, с. 154].

Тому на підставі Указу Президії Верховної Ради УРСР від 27 травня 1988 р. № 5938-ХІ [146] КЗпП України було доповнено главою III-A

“Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників”, ст. 49-2 якої передбачає обов’язок власника чи уповноваженого ним органу у разі скорочення штатів запропонувати працівникові роботу, якщо така є, на тому ж підприємстві, в установі, організації. Працевлаштування за межами даного підприємства покладається на державну службу зайнятості.

Вжиття заходів до переведення є обов’язком власника чи уповноваженого ним органу підприємства, а не факультативною дією.

Однак ця вимога закону не завжди дотримується роботодавцями. Так, В. пред’явив позов до Донецького обласного комбінату Товариства Червоного Хреста про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Позивач зазначав, що він працював у відповідача старшим інструктором і за розпорядженням адміністрації був звільнений з посади за п. 1 ст. 40 КЗпП у зв’язку зі скороченням штату. Вважаючи звільнення незаконним, він просив суд задовольнити його вимоги. Справа розглядалась неодноразово. Судом встановлено, що у відповідача справді мало місце звільнення працівників у зв’язку зі скороченням штату. На час звільнення В. вакантною була посада інструктора, яка відповідала його спеціальності і кваліфікації, проте адміністрація не запропонувала її позивачеві і виходила лише з того, що він відмовився від запропонованої посади голови райкомітету Товариства Червоного Хреста. Відповідно до вимог ст. 49-2 КЗпП адміністрація була зобов’язана запропонувати позивачеві переведення на вакантну посаду в даній організації, але не зробила цього. За таких обставин суд обґрунтовано задовольнив позов В. [147].

Трудове право на Заході (в умовному соціокультурному значенні до країн Заходу відносяться, за класифікацією ООН, більше 20 промислово розвинутих держав Європи, Північної Америки, Азії, а також Австралія і Нова Зеландія) також допускає і легалізує колективні звільнення через економічні, технічні та організаційні причини, які викликають зміни у чисельності робочої сили. Причини ці розуміються досить широко:

технічний прогрес, зрушення в організації виробництва і праці, у структурі підприємства, скорочення попиту в результаті коливань економічної кон'юнктури, посилення іноземної конкуренції, заходи, які приймаються керівництвом підприємства для підвищення ефективності виробництва.

Рішення про такі звільнення підприємець приймає одноособово на власний розсуд, оцінка і тим більше критика якого не входить до компетенції судів чи інших державних органів, а також арбітражу. Разом з тим встановлені у законах та інших юридичних актах правила, що стосуються порядку і процедури колективних звільнень, уводять певні норми суспільного контролю і передбачають заходи з упорядкування та пом'якшення наслідків звільнень для працівників, а саме: попередження працівників, профспілки або органу представництва колективу підприємства про наступне звільнення, повідомлення про звільнення адміністративний орган або отримання його формального схвалення, проведення переговорів з профспілкою про можливість скорочення масштабів і пом'якшення наслідків звільнення для працівників, визначення критеріїв черговості звільнень (урахування трудового стажу, сімейного стану тощо), встановлення зобов'язання підприємцям виплачувати спеціальну допомогу звільненим працівникам, збереження за звільненими на протязі певного часу (від трьох місяців до двох років у різних країнах) переважного права на поновлення на попередній роботі [132, с. 87-88].

Отже, заходи, що застосовуються при вивільненні працівників на Заході, дуже подібні до тих, які встановлені і проводяться у нашій державі. Однак західний досвід має ряд прогресивних моментів, які доцільно було б запозичити для нашого законодавства. Це, зокрема, проведення переговорів власника з органом представництва колективу підприємства щодо розробки соціальних планів, направлених на пом'якшення наслідків вивільнення працівників. Такий план включає комплекс заходів, у тому числі виплату допомоги від підприємства, порядок перекваліфікації, профорієнтацію,

ранній вихід на пенсію тощо, і має обов'язкову силу для власника підприємства.

Положенням про організацію роботи щодо сприяння зайнятості населення в умовах масового вивільнення працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 31 грудня 1993 р. № 1090, передбачено комплекс заходів, які повинні здійснюватись підприємством, місцевою державною адміністрацією і державною службою зайнятості в зазначених умовах. Відповідно до нього місцева державна адміністрація за поданням державної служби зайнятості вправі приймати рішення про зупинення (або поетапне здійснення) вивільнення працівників на термін до 6 місяців, доки ці працівники не будуть працевлаштовані [148].

Працівники держав Заходу також вправі у встановленому порядку оскаржити звільнення в суді. Важливим нововведенням у законодавстві та судовій практиці відносно усіх звільнень (Швеція, Норвегія) або деяких їх видів (Великобританія, ФРН) є визнання того, що працівник в разі оскарження може бути фактично позбавлений роботи тільки після того, як суд визнає законність та обґрунтованість звільнення і відповідне судове рішення вступить у законну силу. Це вигідний для працівників процедурний момент, який підсилює їхні юридичні позиції, надає їм більше впевненості під час судового розгляду, що може продовжуватися (враховуючи можливість касаційного та апеляційного оскарження) тривалий час. Це важливо для працівників з точки зору не тільки їх матеріального становища, а й психологічного настрою (відсутність “комплексу безробітного”).

Традиційно законодавство на Заході покладало обов'язок доказування при розгляді у судах скарг на несправедливе звільнення на працівників – позивачів з усіма негативними для них наслідками. Однак за останні десятиліття тягар доказування наявності поважної причини для звільнення покладено на підприємця (ФРН, Італія, Іспанія, Португалія, Бельгія, Ірландія) або прийнятий будь-який варіант “плаваючого” рішення: тягар доказування покладається то на одну, то на іншу сторону в залежності від конкретних

обставин чи одночасно на обидві сторони (Франція, Великобританія). Це також важливий процедурний момент, який підвищує ефективність судового захисту і гарантії працівника. Цивільне процесуальне законодавство України покладає обов'язок доказування на обидві сторони: кожна з них доводить ті обставини, на які посилається.

На практиці часто виникають ситуації, коли нелегко визначити, що мало місце: ліквідація підприємства чи його перетворення в інше підприємство (реорганізація). Вирішення цього питання має велике значення. Адже при ліквідації підприємства завжди відбувається звільнення працівників, а при реорганізації воно можливе тільки тоді, коли викликане скороченням чисельності або штату працівників, змінами у їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями.

Пленум Верховного Суду України у п.19 Постанови № 9 від 6 листопада 1992 р. пояснив, що у випадку зміни власника підприємства чи його реорганізації (злиття з іншим підприємством, приєднання до іншого підприємства, виділення з нього одного або кількох нових підприємств, перетворення одного підприємства в інше, наприклад, державного в орендне, або підприємства у господарське товариство) дія трудового договору з працівником продовжується.

Тому необхідно показати відмінності між ліквідацією та реорганізацією підприємства з точки зору припинення чи продовження трудових відносин.

Цивільний кодекс України у ст. 37 визначає, що юридична особа припиняється шляхом ліквідації або реорганізації [41]. Припинення діяльності юридичних осіб відбувається, як правило, у тому ж порядку, в якому вони були створені.

Відповідно до ст. 34 Закону “Про підприємства в Україні” ліквідація і реорганізація підприємства здійснюється за рішенням власника його майна або органу, уповноваженого створювати такі підприємства, або за рішенням суду чи господарського суду. Підприємство ліквідується також у випадках: а) визнання його банкрутом; б) якщо прийнято рішення про заборону діяльності

підприємства внаслідок невиконання умов, встановлених законодавством, і у передбачений рішенням строк не забезпечено дотримання цих умов або не змінено вид діяльності; в) якщо рішенням суду визнані недійсними установчі акти про створення підприємства; г) з інших підстав, передбачених законодавчими актами України.

Формами припинення юридичної особи є: а) ліквідація; б) реорганізація. При ліквідації юридична особа припиняє свою діяльність (справи і майно) без правонаступництва, тобто переходу прав та обов'язків до інших осіб.

Ліквідація підприємства здійснюється спеціальним органом - ліквідаційною комісією, яка утворюється власником або уповноваженим ним органом, а в разі банкрутства – господарським судом. Ліквідаційна комісія вміщує в офіційній пресі за місцезнаходженням підприємства публікацію про його ліквідацію та про порядок і строки заявлення кредитором претензій, одночасно вживаючи заходів по стягненню дебіторської заборгованості підприємству і виявленню претензій кредиторів з повідомленням останніх про ліквідацію підприємства. Вона оцінює наявне майно ліквідованого підприємства і розраховується з кредиторами, складає ліквідаційний баланс і подає його власникові або органу, який призначив ліквідацію (ст. 35 ЦК).

Претензії кредиторів до підприємства, що ліквідується, задовольняються з майна цього підприємства. При цьому в першочерговому порядку задовольняються борги перед бюджетами і компенсуються витрати на відновлення природного середовища, якому завдало шкоди ліквідоване підприємство (ст. 36 ЦК).

Ст. 64 Цивільного кодексу Російської Федерації, яка встановлює черговість задоволення претензій кредиторів юридичної особи при її ліквідації, на відміну від ст. 36 ЦК України, насамперед захищає права

громадян, що працюють на умовах трудового договору. Так, вона передбачає, що у першу чергу задовольняються вимоги громадян, перед якими юридична особа, що ліквідується, несе відповідальність за заподіяння шкоди життю або здоров'ю; у другу чергу проводяться виплати вихідної допомоги та оплата праці особам, працюючим за трудовим договором (контрактом), і виплати винагород за авторськими договорами; у третю чергу задовольняються вимоги кредиторів за зобов'язаннями, що забезпечені заставою майна ліквідовуваного підприємства; у четверту – покривається заборгованість по обов'язкових платежах до бюджету та позабюджетних фондів; у п'яту – проводяться розрахунки з іншими кредиторами у відповідності до закону. Тільки при ліквідації банків або інших кредитних установ, які залучають кошти громадян, у першу чергу задовольняються вимоги громадян, що були кредиторами цих банків та кредитних установ [149]. Тобто у даній статті чітко простежується концепція трудового права як права соціального захисту.

При реорганізації теж має місце припинення юридичної особи, але її справи і майно переходять до іншої юридичної особи у порядку загального правонаступництва.

Сама реорганізація здійснюється в різних формах: шляхом злиття, приєднання, поділу, виділення або перетворення.

Злиття має місце тоді, коли дві або більше юридичні особи об'єднуються в одну нову і при цьому припиняють своє існування. Таким способом можуть утворюватись виробничі та науково-виробничі об'єднання, в які входять на правах структурних одиниць раніше самостійні підприємства, проектно-конструкторські та інші організації [150, с. 98].

Приєднання – це форма реорганізації, при якій одна юридична особа включається до складу іншої юридичної особи, що продовжує існувати й далі, але вже в більшому масштабі. Приєднана організація припиняє свою діяльність [150, с. 98].

Зворотний процес відбувається при поділі та виділенні. Поділ означає, що на базі однієї юридичної особи виникає дві або й більше нових юридичних осіб, а ця перша припиняється. При виділенні немає припинення юридичної особи. З її складу лише виділяється нове соціальне утворення, яке наділяється правами юридичної особи [150, с. 98].

Своєрідною формою реорганізації юридичних осіб є їх перетворення. Суть перетворення полягає у тому, що на основі юридичної особи створюється нова організація, яка має інший профіль, цілі діяльності, структуру тощо, але приймає всі активи і пасиви свого попередника [150, с. 98].

При злитті і поділі юридичних осіб майно (права і обов'язки) переходять до новоутворених юридичних осіб. В разі приєднання однієї юридичної особи до іншої її майно переходить до останньої. Майно переходить до правонаступника в день підписання передавального балансу, якщо інше не передбачено законом або постановою про реорганізацію (ст. 37 ЦК України).

При виділенні з підприємства одного або кількох нових підприємств до кожного з них переходять за роздільним актом (балансом) у відповідних частинах майнові права та обов'язки реорганізованого підприємства. При перетворенні одного підприємства в інше до підприємства, яке щойно виникло, переходять усі майнові права і обов'язки колишнього підприємства (ст. 34 Закону "Про підприємства в Україні").

Правонаступник відповідає за зобов'язаннями юридичної особи, що припинила своє існування, в повному обсязі, тобто і тоді, коли одержані активи не покривають усіх вимог кредиторів. При поділі і виділенні правонаступники відповідають по боргах попередника пропорційно до часток одержаного ними майна, зазначених у розподільному балансі.

Дані правила поширюються і на зобов'язання реорганізованого підприємства перед працівниками, які перебували з ним у трудових відносинах. Вони повинні автоматично включатися до складу нового

підприємства на тих умовах, на яких працювали раніше. Припинення трудового договору за ініціативою власника чи уповноваженого ним органу можливе тільки при скороченні чисельності або штату працівників.

З цього приводу хотілося б проаналізувати деякі нормативні акти Президента України. Так, Указами Президента “Про утворення Державної податкової адміністрації України та місцевих податкових адміністрацій” від 22 серпня 1996 року № 760 [151] та “Про внесення зміни до Указу Президента України від 22 серпня 1996 р. № 760” від 17 лютого 1997 р. № 149 [152] була утворена на базі Головної державної податкової інспекції України, державних податкових інспекцій по Автономній Республіці Крим, областях, районах, містах і районах у містах, що ліквідуються, Державна податкова адміністрація України та відповідно державні податкові адміністрації в Автономній Республіці Крим, областях, районах, містах і районах у містах. При цьому зазначалося, що Державна податкова адміністрація України та її територіальні органи з дня їх утворення є правонаступниками відповідних державних податкових інспекцій.

Внаслідок даних Указів та наступної ліквідації було вивільнено велику кількість працівників. Тільки частина з них була прийнята на роботу за новими трудовими договорами у державні податкові адміністрації. Але чи була це ліквідація? На нашу думку, фактично мала місце реорганізація юридичної особи у формі перетворення, адже новий орган, який утворився, прийняв усі активи і пасиви попереднього. Крім того, в самому Указі передбачалося, що утворена державна податкова адміністрація є правонаступником державної податкової інспекції. А перехід майнових прав та обов’язків юридичної особи допускається за цивільним законодавством України тільки у випадку реорганізації. За таких умов права працівників були б захищені, тому що продовжувалася б дія їх трудових договорів.

Розглянемо Указ Президента “Про утворення Міністерства праці та соціальної політики України” від 25 липня 1997 р. № 705 [153], яким на базі Міністерства праці України і Міністерства соціального захисту населення

України, що ліквідувалися, було утворене Міністерство праці та соціальної політики України. При цьому до останнього перейшли всі права та обов'язки ліквідованих міністерств. На наш погляд, це злиття двох органів виконавчої влади в один новий, на який покладаються подвійні обов'язки, адже окремо міністерства-попередники вже існувати не будуть. Тобто знову мала місце реорганізація. Але через помилкове тлумачення норм цивільного права була проведена ліквідація зазначених міністерств і, відповідно, вивільнення працівників.

Такі ж висновки можна зробити, аналізуючи Указ Президента України “Про Державну митну службу України” від 29 листопада 1996 р. № 1145 із змінами та доповненнями, внесеними Указом Президента України від 23 березня 1998 р. № 216 [154], Постанову Кабінету Міністрів України “Про вдосконалення мережі вищих навчальних закладів” від 29 серпня 1994 р. № 592 [155] та низку інших нормативних актів щодо утворення міністерств, державних комітетів, вузів на базі органів-попередників, що ліквідуються. При цьому фактично міняється тільки їх назва, функції ж, майно, а іноді й професійний склад працюючих залишається незмінним.

З юридичної точки зору логічно використати у зазначених документах термін “реорганізація”, оскільки при ліквідації юридичної особи не відбувається правонаступництва, про яке йде мова в указах. Крім того, при ліквідації обов'язково вирішується доля майна ліквідованої юридичної особи, утворюється ліквідаційна комісія. Дані нормативні акти відповідних положень не містять. Тобто виникає протиріччя між формальною і фактичною сторонами документа.

Для підвищення гарантій працюючих слід визнавати такі перетворення державних органів та інших юридичних осіб реорганізацією. Тому звільнення за такою підставою, як ліквідація, неможливе. Розірвання трудового договору з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу відбувається у випадках, коли реорганізація супроводжується скороченням чисельності або штату працівників. Якщо ж вона спричинила зміни істотних

умов праці, то з працівником, який не бажає продовжувати роботу в нових умовах, трудовий договір припиняється на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП.

При здійсненні підприємницької діяльності часто виникає питання, чи слід розглядати передачу цілого майнового комплексу одного суб'єкта господарювання до статутного фонду іншого як реорганізацію підприємства шляхом виділення.

Так, акціонерне товариство (далі – АТ) “Харківське монтажно-виробниче підприємство “Електро***” виступило співзасновником товариства з обмеженою відповідальністю (далі – ТОВ) “Науково-виробнича фірма “Електро***”, передавши до статутного фонду ТОВ цілий майновий комплекс у вигляді механічної майстерні з відповідним технологічним устаткуванням. Через зазначені обставини робітникам майстерні було запропоновано подати заяви про звільнення з АТ у зв'язку з переведенням їх на роботу до ТОВ, що ними й було зроблено. Однак директор ТОВ “Науково-виробнича фірма “Електро***” уклав трудові договори з усіма, крім робітника Х., мотивуючи тим, що Х. звертався зі скаргами у прокуратуру з приводу несвоєчасної виплати йому заробітної плати акціонерним товариством “Харківське монтажно-виробниче підприємство “Електро***”. Пізніше директор ТОВ пояснив свою відмову у прийнятті Х. на роботу відсутністю вакансій, пославшись на штатний розпис товариства.

Тому необхідно вирішити, чи є передача механічної майстерні АТ “Харківське монтажно-виробниче підприємство “Електро***” до статутного фонду ТОВ “Науково-виробнича фірма “Електро***” реорганізацією акціонерного товариства і чи продовжується відповідно до ч.3 ст.36 КЗпП дія трудового договору працівників механічної майстерні, укладеного з АТ, з новим товариством, до якого перейшла ця майстерня у вигляді цілісного майнового комплексу.

На наш погляд, передача акціонерним товариством цілісного майнового комплексу у вигляді механічної майстерні з відповідним технологічним обладнанням до статутного фонду створеного ТОВ “Науково-

виробнича фірма “Електро***” не є реорганізацією акціонерного товариства шляхом виділення з нього нового підприємства, тому що тоді б до щойно створеного ТОВ перейшла за роздільним балансом певна частина майнових прав та обов’язків реорганізованого підприємства, а цього не сталося. Була утворена нова юридична особа, не обтяжена зобов’язаннями АТ. Фактично відбулося так зване “корпоративне інвестування” акціонерним товариством частки свого майна у товариство з обмеженою відповідальністю на підставі п. 1.28.2. Закону України “Про оподаткування прибутку підприємств” (в редакції від 22 травня 1997 р. з наступними змінами і доповненнями), у якому зазначено, що прямі фінансові інвестиції – це господарські операції, які передбачають внесення коштів або *майна* до статутного фонду юридичної особи в обмін на корпоративні права, емітовані такою особою [156]. У нашому випадку такими правами володіє АТ по відношенню до ТОВ.

Питання щодо трудових відносин у випадку майнового інвестування шляхом передачі до статутного фонду іншого підприємства цілісного комплексу в законодавстві про працю не вирішене.

Приймаючи рішення про майнову інвестицію шляхом передачі до ТОВ цілісного майнового комплексу, власники, тобто акціонери, мали вирішити питання щодо подальшої долі трудових відносин з працюючими у цій майстерні. Юридично майстерня уже належить ТОВ, тобто іншій юридичній особі. АТ мало право звільнити працівників майстерні у зв’язку зі змінами в організації виробництва і праці з дотриманням усіх гарантій, а саме: вжити заходів до працевлаштування. З метою працевлаштування АТ вело переговори про переведення усіх працюючих у майстерні до ТОВ. Обов’язок вжити заходів щодо працевлаштування торкається усіх без винятку працівників, а не більшості з них. Можливість переведення усіх працюючих до ТОВ була, тому що ТОВ була передана майстерня з усім технологічним устаткуванням (а не частина цієї майстерні) і з збереженням усіх робочих місць.

У даному випадку була досягнута домовленість між працюючими і двома підприємствами (АТ і ТОВ) про переведення працівників на інше підприємство за погодженням з їх керівниками, оскільки всім працівникам було запропоновано написати заяви про звільнення з АТ у зв'язку з переведенням до ТОВ, на що останні дали згоду. В протилежному випадку усі працюючі залишились би в АТ до їх звільнення за підставами, передбаченими п. 1 ст. 40 КЗпП, адже інвестування майна в інше підприємство не встановлює нових підстав для припинення трудових відносин з працюючими.

2.2.2. Переведення внаслідок негативних результатів атестації

Підбір кадрів та правильне їх використання не вичерпується заміщенням посад працівників. Це постійний процес виявлення найбільш компетентних і висококваліфікованих працівників, просування їх на роботу, яка б відповідала здібностям. Один з найефективніших засобів раціонального підбору та використання кадрів – це періодична атестація працівників.

Атестація вперше була введена у 1968 році для працівників науково-дослідних, проектних, конструкторських, технологічних організацій, науково-дослідних підрозділів вищих навчальних закладів і науково-дослідних інститутів, а потім поступово поширена на керівних, інженерно-технічних працівників та фахівців виробничих галузей народного господарства, вчителів, викладачів і керівників середніх спеціальних учбових закладів, працівників профтехосвіти, відповідальних працівників апарату громадських органів [157, с. 190-191].

Для проведення атестації тої чи іншої категорії працівників приймається відповідний нормативний акт, який визначає порядок її проходження. У результаті склалося численне законодавство про атестацію, що включає нормативні акти, прийняті відповідними міністерствами і відомствами України, а також союзні нормативні акти, які діють на території України.

Аналіз законодавства про атестацію дозволяє зробити висновок про необхідність його кодифікації, оскільки з поодинокі процедури перевірки здібностей та ділових якостей окремих працівників атестація стала загальним способом оцінки діяльності фахівців, яка викликає правові наслідки, що стосуються істотних умов праці.

У юридичній літературі аналізу питань, пов'язаних з атестацією, присвячені роботи таких науковців, як В.А. Глозман, Л.І. Лазор, Х.-Т.Т. Мелешко, А.Ф. Нуртдінова та інші [158, с. 42; 159; 160; 161, с. 47-48]. Незважаючи на деякі розбіжності при визначенні цього терміну, всі дослідники дійшли висновку, що під атестацією слід розуміти перевірку рівня кваліфікації працівника, його ділових якостей та їх оцінку.

Усі нормативні акти про атестацію передбачають мету даного способу перевірки ділових якостей працівника, хоча сформульована вона з урахуванням специфіки діяльності різних категорій працівників.

Так, наприклад, відповідно до п. 2 Положення про атестацію наукових працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 р. № 1475, головною метою атестації є визначення відповідності кваліфікації наукового працівника займаній посаді [162].

Коло осіб, які підлягають атестації, визначається тими нормативними актами, що встановлюють порядок проведення атестації для даної категорії працівників.

Атестація – це періодична перевірка ділових якостей працівника. Регулярність її проведення сприяє постійному підвищенню професійного рівня працюючих, розвитку ділової активності. Систематична оцінка праці підвищує задоволеність працівника роботою, якщо його зусилля і внесок відповідно оцінюються і впливають на просування по роботі та заробітну плату.

Чинними нормативними актами встановлені різні строки атестації.

Так, відповідно до Положення про порядок атестації працівників керівного складу державних підприємств, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 1999 р. № 1571, атестація зазначених категорій працівників проводиться один раз на три роки [163].

Та більшість нормативних актів, які регламентують порядок проведення атестації, передбачає проведення атестації один раз на п'ять років [164; 165; 166; 167].

А, наприклад, Положення про порядок проведення атестації керівних, інженерно-технічних працівників та інших фахівців підприємств і організації промисловості, будівництва, сільського господарства, транспорту і зв'язку, затверджене постановою Державного комітету Ради Міністрів СРСР з науки і техніки і Державного комітету з питань праці та заробітної плати від 05.10.1973 р. № 470/267 з наступними змінами і доповненнями, не встановлює твердого терміну, але передбачає, що атестація проводиться один раз на три - п'ять років. При цьому періодичність проведення атестації визначається міністерствами і відомствами зазначених галузей народного господарства [168].

Процедура проведення атестації, хоча й регулюється різними нормативними актами, у більшості випадків співпадає.

Атестація працівників проводиться безпосередньо на підприємствах, в установах чи організаціях, де вони працюють, атестаційними комісіями, затвердженими наказом керівника підприємства, установи, організації.

Комісії утворюються у складі голови, секретаря і членів комісії. В атестаційну комісію включаються керівник підрозділу, в якому працює працівник, що атестується, висококваліфіковані спеціалісти, авторитетні працівники, представники профспілкової організації.

Проведенню атестації повинна передувати необхідна підготовча робота, направлена на роз'яснення цілей і порядку проведення атестації, вимог, які пред'являються до працівників, до їх кваліфікації. На кожного працівника, який підлягає атестації, представляється характеристика (відгук), яка готується його безпосереднім керівником. Характеристика має містити розгорнуту оцінку професійних знань, навичок, досвіду, вмінь, компетентності, соціально-психологічних якостей працівника, виконання посадових обов'язків та рекомендації попередньої атестації, інформацію про результати діяльності за період після останньої атестації.

Атестаційна комісія розглядає надані матеріали та заслуховує повідомлення самого працівника. У тих випадках, коли працівник, що

атестується, не з'являється на засідання комісії без поважних причин, комісія може провести атестацію і за його відсутності.

Рішення атестаційної комісії приймається шляхом голосування. Атестаційна комісія правоможна приймати рішення, якщо на її засіданні присутні не менше 2/3 складу комісії, затвердженого наказом керівника підприємства. Дане положення міститься у більшості нормативних актів, які регламентують процедуру атестації. Однак Положення про порядок проведення атестації державних службовців органів виконавчої влади та Інструкція про атестацію службових осіб митних органів України встановлюють правило, відповідно до якого засідання комісії вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше 3/4 її складу.

Щодо питання про порядок голосування при оцінці роботи працівника, що атестується, єдності у нормативних актах немає. Більшість з них передбачає, що атестаційна комісія приймає рішення шляхом відкритого голосування за відсутності працівника. Вважаємо, що варто було б закріпити єдину норму про прийняття рішення атестаційною комісією шляхом таємного голосування, оскільки такий спосіб уявляється нам більш демократичним.

Результати голосування визначаються простою більшістю голосів. Вони заносяться до атестаційного листа, який підписується головою та усіма членами атестаційної комісії, і повідомляються атестованому працівникові безпосередньо після підведення підсумків голосування.

Усі нормативні акти, які регулюють порядок проведення атестації, містять три види оцінок, що може дати комісія:

- 1) відповідає займаній посаді;
- 2) відповідає займаній посаді за умови виконання певних рекомендацій (наприклад, щодо здобуття освіти, проходження перепідготовки, підвищення кваліфікації, стажування на відповідній посаді, вивчення іноземної мови, набуття навичок роботи на комп'ютері тощо);

3) не відповідає займаній посаді.

Крім основного висновку атестаційна комісія може ухвалити додаткові рекомендації про заохочення працівника, зміну його посади, розміру посадового окладу, призначення позачергової атестації.

У нормативних актах, присвячених атестації, підкреслюється рекомендаційний характер висновків та рішень атестаційної комісії. Звичайно, самі комісії не присвоюють категорії спеціалістам, не встановлюють посадових окладів і не змінюють їх, не переводять працівника на іншу роботу і не звільняють його навіть при винесенні рішення про невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі.

Усі ці повноваження зосереджені у руках власника чи уповноваженого ним органу підприємства, установи, організації. Результати атестації, висновки атестаційної комісії щодо конкретного працівника передаються керівникові підприємства для прийняття рішення. Рішення атестаційної комісії – це юридичний факт, який керівник не вправі ігнорувати [157, с. 206].

Законодавство про працю не покладає на власника підприємства чи уповноваженого ним органу обов'язку у всіх випадках точно виконувати дії, що випливають з висновків комісії. Однак у деяких випадках рішення комісії мають обов'язковий для керівника характер. Правове значення рішення комісії залежить від висновків, що викладені у ньому.

Найбільш поширений висновок атестаційної комісії – працівник відповідає займаній посаді – не потребує будь-яких дій чи рішень з боку керівника. Тільки у тому разі, коли комісія виносить додаткове рішення, постає питання про правові наслідки такого висновку. Наприклад, атестаційна комісія, крім основного висновку, прийняла додаткове рішення про заохочення даного працівника. Керівник може погодитися з таким рішенням і застосувати до працівника заохочувальні заходи. Але якщо він цього не зробить, у працівника не виникає суб'єктивного права вимагати застосування до нього таких заходів.

Інший характер носять рішення атестаційної комісії щодо присвоєння, підвищення чи пониження кваліфікаційної категорії. Конкретні вимоги до кожної кваліфікаційної категорії того чи іншого фахівця затверджуються відповідними нормативними актами. Так, п. 3.7. Положення про порядок проведення атестації провізорів, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 липня 1998 р. № 231, встановлює для провізорів три кваліфікаційні категорії: другу, першу та вищу за умови наявності стажу роботи не менше, відповідно, п'яти, семи та десяти років [169]. А п. 3.1. цього ж Положення передбачає, що до атестації на присвоєння кваліфікаційних категорій допускаються спеціалісти, які обіймають посади провізорів і пройшли протягом року перед атестацією передатестаційний цикл у закладі післядипломної освіти або на факультеті післядипломної освіти.

Атестаційна комісія, виходячи з цих вимог, на підставі перевірки ділових якостей працівника, його особистих виробничих успіхів робить висновок про можливість присвоєння працівникові тої чи іншої категорії, підвищення або пониження її. Керівник підприємства не може не прийняти висновок атестаційної комісії. Якщо ж працівник не підтвердив свою кваліфікацію, то прийняти рішення про пониження йому кваліфікації без відповідного рішення атестаційної комісії керівник підприємства не вправі.

Присвоєння тої чи іншої кваліфікаційної категорії і її зміна розглядаються не як нова посада, а як оцінка ділових якостей працівника, яка носить заохочувальний характер і є визнанням високої кваліфікації тільки за умови належного виконання робіт. Якщо показники роботи погіршуються, то кваліфікаційна категорія змінюється. Вона вводиться і змінюється двома суб'єктами – атестаційною комісією і власником чи уповноваженим ним органом підприємства, а не угодою сторін трудового договору. Тому зміна кваліфікації у даному випадку не розглядається як переведення на іншу роботу.

Атестаційна комісія може зробити висновок і про невідповідність працівника займаній посаді. У такому разі власник чи уповноважений ним орган підприємства, установи, організації може прийняти одне з таких рішень:

- не погодитися з рішенням атестаційної комісії і залишити працівника на роботі;
- перевести працівника за його згодою на іншу роботу;
- звільнити працівника з роботи у зв'язку з його невідповідністю займаній посаді.

При цьому переведення і звільнення працівників відбувається за нормами чинного трудового законодавства. Особливість застосування у даних випадках КЗпП України полягає у тому, що прийняти рішення про переведення працівника за його згодою на іншу посаду або звільнити його з посади за результатами атестації власник чи уповноважений ним орган вправі протягом строку, що не перевищує двох місяців з дня атестації працівника. Прийняття такого рішення після закінчення зазначеного терміну не допускається. Час хвороби працівника, а також перебування у відпустці в цей термін не зараховується.

Встановлення у законодавстві максимального терміну для прийняття власником чи уповноваженим ним органом підприємства рішення про переведення чи звільнення за результатами атестації є своєрідною гарантією атестованому працівникові, оскільки після закінчення цього терміну у разі неприйняття власником відповідного рішення становище працівника не може бути змінено.

Однак не всі нормативні акти, присвячені атестації, передбачають двомісячний строк для здійснення переведення чи звільнення внаслідок негативних результатів атестації.

Так, положення про атестацію лікарів, провізорів та фармацевтів не встановлюють будь-якого терміну, протягом якого власником чи

уповноваженим ним органом може бути прийняте рішення про переведення чи звільнення працівників [169; 170; 171].

Атестація повинна супроводжуватися охороною прав працівників. Тому вважаємо, що слід закріпити у зазначених нормативних актах норму щодо обмеження строку для прийняття власником чи уповноваженим ним органом у разі негативних результатів атестації рішення про переведення працівника на іншу роботу або про його звільнення. Інакше керівник підприємства зможе прийняти відповідне рішення у будь-який час після проведення атестації, а це означатиме, що працівник постійно перебуватиме у стані невідомості щодо припинення чи продовження трудових відносин з даним підприємством.

З метою забезпечення працівникам найбільш сприятливих умов праці, у тому числі психологічного клімату, при кодифікації атестаційного законодавства доцільно встановити єдиний для підприємств усіх галузей народного господарства термін, протягом якого власник чи уповноважений ним орган може перевести або звільнити працівника, який показав низький рівень знань та виконання роботи у ході атестації.

2.3. Тимчасові та постійні переведення в інтересах працівника

Від переведень, які закон допускає з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу в інтересах виробництва, необхідно відрізнити обов'язкові для власника тимчасові або постійні переведення на іншу роботу в інтересах самого працівника, що здійснюються на підставі висновків медичних установ. До таких переведень відносяться:

- переведення, пов'язані з інвалідністю;
- переведення, викликані пониженням працездатності внаслідок хвороби, у тому числі туберкульозу;
- переведення внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання;
- переведення вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років.

Причиною цих переведень є обставини, пов'язані з необхідністю покращення умов праці, зміни режиму роботи тощо.

Такі переведення здійснюються, коли працівник за станом здоров'я не може тимчасово (а іноді й постійно) виконувати свою трудову функцію, але може справитися з іншою, легшою роботою.

Згідно ст. 170 КЗпП України працівників, які за станом здоров'я потребують надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку.

Переведення на легшу роботу за станом здоров'я можливі при втраті працездатності в зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, що отримане на виробництві, при професійних захворюваннях, захворюванні туберкульозом і при загальних захворюваннях.

Ініціативу виявляє працівник, але підставою для переведення, як вбачається зі змісту статті, є висновок медичних органів. Такий висновок є

обов'язковим для власника підприємства, а працівник повинен дати згоду на роботу, що пропонується у порядку переведення.

Висновок про необхідність тимчасового переведення на іншу роботу дає лікарсько-консультаційна комісія (ЛКК) лікувальної установи за місцем проживання або роботи працівника. Висновок про необхідність переведення на легшу роботу без обмеження строку дає медико-соціальна експертна комісія (МСЕК).

Порядок проведення медичного обстеження визначається Положенням про медико-соціальну експертизу, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 22 лютого 1992 р. № 83 [172] та Порядком організації та проведення медико-соціальної експертизи втрати працездатності, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 4 квітня 1994 р. № 221 [173].

Медико-соціальні експертні комісії утворюються, реорганізуються і ліквідуються Міністерством охорони здоров'я України, відділами (управліннями) охорони здоров'я Ради міністрів Республіки Крим, облвиконкомів, Київського та Севастопольського міськвиконкомів.

Формування медико-соціальних експертних комісій провадиться з урахуванням чисельності обслуговуваного населення, кількості оглянутих зазначеними комісіями хворих протягом року, у тому числі інвалідів.

Міські, міжрайонні, районні медико-соціальні експертні комісії утворюються у складі трьох лікарів-експертів (терапевта, хірурга, невропатолога), фахівця з медико-соціальної реабілітації (лікаря-реабілітолога), психолога, представника Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Головою медико-соціальної експертної комісії призначається один із лікарів, що входять до неї. Голова цієї комісії організує її роботу, забезпечує якісне проведення медико-соціальної експертизи і несе персональну відповідальність за діяльність комісії.

Огляд громадян у медико-соціальних експертних комісіях проводиться за місцем проживання або лікування за направленням відповідного лікувально-профілактичного закладу при пред'явленні паспорта чи іншого документа, що засвідчує особу.

Хворого, який направляється на комісію, представляє лікар, який лікує, або голова лікарсько-консультаційної комісії лікувально-профілактичного закладу. Для вирішення соціальних питань запрошуються представники власника підприємства, де працює хворий, та профспілкового комітету.

Міські, міжрайонні, районні медико-соціальні експертні комісії:

- 1) визначають ступінь обмеження життєдіяльності людини, у тому числі стан працездатності, групу, причину і час настання інвалідності, а також ступінь втрати професійної працездатності (у процентах) працівників, які одержали каліцтво чи інше ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням своїх трудових обов'язків;
- 2) встановлюють потребу інвалідів у соціальній допомозі, що була б спрямована на полегшення наслідків погіршення здоров'я (протезування, засоби пересування, робочі пристосування, постійний догляд тощо);
- 3) розробляють заходи медико-соціальної реабілітації та індивідуальні програми реабілітації та адаптації інвалідів, здійснюють контроль за їх реалізацією;
- 4) вивчають структуру і динаміку інвалідності за групами, причинами, окремими захворюваннями, територіальними ознаками, в розрізі окремих підприємств тощо;
- 5) разом з лікувально-профілактичними закладами, підприємствами, профспілками аналізують умови праці з метою виявлення факторів, що небезпечно впливають на здоров'я й працездатність працівників, а також визначення умов та видів праці, робіт і професій для хворих та інвалідів,

а також здійснюють інші заходи, передбачені п. 18 Положення про медико-соціальну експертизу.

При встановленні ступеня втрати професійної працездатності у відсотках МСЕК у кожному конкретному випадку визначає ступінь і тяжкість порушення функції організму, а при відсутності органа – ступінь компенсації втрачених функцій, можливість потерпілим виконувати роботу за певною професією або роботу, однакову за кваліфікацією та оплатою, зокрема, можливість виконувати роботу в звичайних або спеціально створених умовах за основною професією чи близькою до неї за кваліфікацією. Тобто у своєму висновку МСЕК дає рекомендації щодо полегшення умов праці постраждалим, розробляє заходи щодо їх соціально-трудової адаптації.

При цьому кваліфікованому працівникові може бути рекомендована некваліфікована робота, наприклад, прибиральника виробничих площ тощо, але порушення закону тут не буде, оскільки таке переведення здійснюватиметься на прохання працівника і тільки за його згодою, а працівник може погодитись перейти тимчасово і на некваліфіковану роботу.

Рекомендації МСЕК про можливість продовження потерпілими роботи на підприємстві та створення їм пільгових умов і режиму роботи повинні ґрунтуватися на спеціальних знаннях щодо організації виробництва і праці на конкретних підприємствах певних галузей економіки, реальної можливості для цих підприємств забезпечити потерпілих працівників такою роботою, переобладнати робочі місця, а також здійснити в разі необхідності їх перепідготовку.

Тому, на нашу думку, у роботі МСЕК повинні *постійно* брати участь представники власника підприємства і профспілкового комітету, а не тільки у випадках розгляду соціальних питань. Відповідною нормою слід доповнити Положення про медико-соціальну експертизу.

Норми про переведення працівників на іншу роботу через погіршення стану їх здоров'я існували у нашому законодавстві й раніше. Так, відповідно

до п. 11 Інструкції НКП СРСР “Про порядок переведення на іншу роботу у зв’язку з пониженням працездатності” від 18 грудня 1929 р. № 385 у випадку, якщо працівник не виконує належним чином свою звичайну роботу внаслідок пониженої працездатності, встановленої медичним висновком, госпоргану надавалося право перевести його на іншу постійну роботу [174]. А п. 13 цієї Інструкції передбачав, що в разі відсутності у даний момент постійної роботи, на яку працівник міг би бути переведений, *він залишався на попередній роботі аж до надання іншої роботи*. Звільнення такого працівника допускалося лише у випадку його відмови від переведення на іншу постійну роботу.

Наведені норми свідчать про надзвичайно гуманне ставлення законодавця до працівників, які не можуть якісно виконувати трудову функцію через погіршення стану здоров’я.

Однак такий підхід до вирішення цього питання не відповідав інтересам роботодавця, тому що обов’язок залишити працівника з пониженою працездатністю на роботі, яку він не може належним чином виконувати, означає зниження продуктивності праці на підприємстві, порушення нормального виробничого процесу і, відповідно, зменшення прибутку підприємства.

Передбачений сучасним законодавством обов’язок перевести працівника на легшу роботу не означає, що власник не вправі відмовитися від такого обов’язку в зв’язку з відсутністю вакантного робочого місця чи посади і звільнити працівника з підстав його невідповідності займаній посаді чи виконуваній роботі за станом здоров’я. Звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП відбуватиметься й тоді, коли у власника є можливість перевести працівника на легшу роботу згідно з медичними рекомендаціями, але працівник відмовляється від такого переведення.

Переведення працівника на легшу роботу на певний строк, визначений медичним висновком, означає, що по закінченню цього строку працівникові має бути надана попередня робота.

Для працівників, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, закон передбачає вищі гарантії.

Так, відповідно до ч. 6 ст. 11 Закону України “Про охорону праці” від 14 жовтня 1992 р. за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігається місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або визнання їх у встановленому порядку інвалідами [175].

Збереження місця роботи тут означає не тільки обов'язок власника перевести працівника на попередню роботу після тимчасового виконання легшої роботи згідно медичного висновку, а й неприпустимість звільнення працівника, що втратив працездатність при виконанні своїх трудових обов'язків, за п. 5 ст. 40 КЗпП до встановлення інвалідності чи відновлення працездатності.

Далі ч. 6 ст. 11 Закону зазначає, що у разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи власник повинен забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи. Тобто у цьому випадку звільнення працівника можливе лише за умови, що той відмовився від переведення на роботу, що відповідає рекомендаціям МСЕК.

Згідно ч. 7 ст. 11 Закону “Про охорону праці”, якщо власник не має можливості працевлаштувати на своєму підприємстві осіб, які частково втратили працездатність, але не стали інвалідами, він зобов'язаний відрахувати цільовим призначенням до Державного фонду сприяння зайнятості населення кошти у розмірі середньомісячного заробітку працівників за кожне нестворене робоче місце для таких осіб. Працевлаштування цих осіб здійснюється державною службою зайнятості.

З цієї норми вбачається, що якщо звільнення працівників, які частково втратили працездатність, але не стали інвалідами, відбувається через їх

відмову від роботи, запропонованої власником відповідно до медичних рекомендацій, то в останнього не виникає обов'язку сплачувати до зазначеного Фонду кошти на їх працевлаштування.

Ч. 2 ст. 170 КЗпП встановлює, що при переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або провадиться виплата допомоги по державному соціальному страхуванню.

Спеціальні правила встановлені для працівників, які втратили працездатність внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання і були переведені в зв'язку з цим на легшу роботу. За ними середній заробіток за попередньою роботою зберігається на весь період виконання нижчеоплачуваної роботи до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (ч. 6 ст. 11 Закону України "Про охорону праці", ст. 31 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" від 23 вересня 1999 р. [176]).

У випадках, коли власник підприємства чи уповноважений ним орган незаконно відмовив працівникові у переведенні на легшу роботу, останній вправі протягом трьох місяців з дня подання документів про необхідність такого переведення звернутися за вирішенням спору до комісії з трудових спорів або безпосередньо до суду (ст.ст. 225, 233 КЗпП). Якщо ж працівник при відмові власника у переведенні відмовився від роботи і був звільнений за порушення трудової дисципліни, законом передбачено місячний строк з дня вручення йому копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки для звернення з позовом до суду (ст. 233 КЗпП).

При розгляді зазначеної категорії справ у суді підлягають встановленню такі факти:

- потреба працівника у переведенні на легшу роботу;
- наявність його згоди на переведення;
- наявність у власника чи уповноваженого ним органу можливості переведення працівника на легшу роботу;
- обґрунтована чи необґрунтована відмова власника у переведенні;
- наявність законних підстав для звільнення та дотримання порядку цього звільнення [177, с. 54].

У практиці, на жаль, досить поширені випадки порушень власниками чи уповноваженими органами підприємств вимог про переведення працівників на легшу роботу, коли така потреба встановлена медичним висновком.

Так, К. звернулась до суду з позовом до заводу ім. В.А. Малишева про визнання відмови у переведенні її на легшу роботу недійсною, поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Вона працювала у відповідача токарем в інструментальному цеху, і робота її була пов'язана з використанням рідини – емульсії. В результаті доторкання до цього розчину вона отримала захворювання рук – коросту – і, згідно з висновком ЛКК, потребувала переведення на роботу, не пов'язану з використанням технічної рідини. На неодноразові прохання К. про таке переведення уповноважений орган підприємства відповідав відмовою, чим змусив її вчинити прогул (працівниця не приступила до роботи за верстатом, за що була звільнена по п. 4 ст. 40 КЗпП).

Представник відповідача позов не визнав, мотивуючи тим, що у цьому цеху немає вільного робочого місця (верстата).

Судом було встановлено таке: відповідно до висновку ЛКК позивачка потребувала переведення на інший верстат постійно, за професією вона верстатниця широкого профілю (може працювати на всіх типах верстатів), згідно технологічної карти заводу в інших цехах було багато вільних верстатів, на яких могла б працювати К., прогулу як такого не було, оскільки

невиконання роботи, протипоказаної працівникові за станом здоров'я, не може розглядатися як порушення трудової дисципліни.

А тому суд задовольнив позов К. повністю, зобов'язавши відповідача надати позивачці роботу на іншому верстаті в іншому цеху, поновив її на роботі та стягнув заробітну плату за час вимушеного прогулу [177, с. 54, 55].

Одним з пріоритетних напрямів діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування є формування державної політики стосовно сім'ї та жінок. Держава забезпечує жінці можливість поєднувати професійні та сімейні обов'язки, розвиває соціальні гарантії вагітним жінкам та матерям [178; 179].

Тому в Кодексі законів про працю України норми, що регулюють працю жінок, виділені в окрему главу, де передбачено ряд гарантій жінкам, у тому числі й щодо переведень на легшу роботу.

На підставі ст. 178 КЗпП України вагітні жінки відповідно до медичного висновку переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих факторів, із збереженням середньомісячного заробітку за попередньою роботою. При цьому не має значення, скільки часу пройшло з початку вагітності. Необхідність переведення на легшу роботу і вид такої роботи визначаються медичною установою.

На думку А.Р. Мацюка та З.К. Симорота, поняття легшої роботи охоплює не тільки фізичне навантаження. Воно враховує й інші умови праці – шкідливість виробництва, необхідність працювати у нічну зміну, виїздити у відрядження тощо [180, с. 35].

Якщо жінка вважає, що запропонована їй робота не відповідає рекомендаціям медичної установи, власник чи уповноважений ним орган зобов'язаний запропонувати жінці іншу роботу або звернутися за висновком до медичної установи. При цьому закон визначає, що до вирішення питання про надання вагітній жінці легшої роботи згідно медичного висновку вона звільняється від роботи зі збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства.

При застосуванні ст. 178 КЗпП часто виникають спірні ситуації.

Наприклад, К., будучи вагітною, звернулася до власника підприємства з проханням перевести її на легшу роботу, надавши при цьому відповідний висновок медичної установи. Власник близько місяця підшукував їй іншу роботу, але вона, не дочекавшись вирішення питання, перестала виходити на роботу, внаслідок чого була звільнена за прогул.

К. звернулася до суду з позовом про покладення на власника підприємства обов'язку перевести її на легшу роботу та поновлення на роботі, посилаючись на зазначені вище обставини.

Представник відповідача позову не визнав і пояснив, що 10 лютого 1999 р. позивачка справді надала довідку про вагітність і заяву про переведення її на легшу роботу. В зв'язку з труднощами, що виникли при здійсненні такого переведення, строк виконання її заяви дещо затягнувся, і К. було дозволено тимчасово виходити на роботу в табельне бюро та допомагати табельниці, однак вона на роботу не виходила. 12 квітня 1999 р. власникові з медсанчастини надійшло повідомлення про те, що К. штучно перервала вагітність, і він у той же день повідомив їй про вихід на попередню роботу. Коли й після цього вона не вийшла на роботу, власник звільнив її за прогул.

Суд виходив з того, що на підставі ст. 178 КЗпП власник зобов'язаний був перевести позивачку за її заявою на легшу роботу зі збереженням заробітної плати з 10 березня по 12 квітня 1999 р., чого зроблено не було, і за весь час виплатити їй заробітну плату. К. ж була зобов'язана, зробивши аборт, повідомити власника про те, що відпали підстави для переведення її на легшу роботу, чого вона не зробила. Оскільки після попередження власника про необхідність вийти на попередню роботу вона так і не вийшла, то своїми діями вчинила прогул без поважної причини.

Тому суд позов К. задовольнив частково: зобов'язав власника підприємства виплатити позивачці заробітну плату з 10 лютого по 12 квітня 1999 р., а щодо поновлення на роботі К. було відмовлено [177, с. 55,56].

При дотриманні гарантій вагітним жінкам слід звернути увагу й на те, що вони у ряді випадків переводяться на іншу роботу і без медичного висновку, якщо не можуть виконувати попередню роботу. Наприклад, жінка, яка працює у безперервному виробництві (і, відповідно, у нічну зміну), повинна бути переведена на іншу роботу з моменту встановлення вагітності незалежно від медичного висновку, оскільки ст. 176 КЗпП забороняє залучення цих працівниць до роботи у нічний час. Для такого переведення досить медичної довідки, що підтверджує вагітність.

Ст. 178 КЗпП передбачає також обов'язок власника підприємства перевести на іншу роботу жінок, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи з збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років. Підставою для такого переведення може бути не тільки медичний висновок, а й інші об'єктивні дані, які свідчать про неможливість виконання жінкою попередньої роботи. Якщо заробіток вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років, і в зв'язку з цим переведені на іншу роботу, на легшій роботі є вищим, ніж той, що вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

2.4. Переведення працівників за погодженням між керівниками підприємств

Ринкова економіка розрахована, передусім, на участь у суспільному виробництві підприємств недержавного сектору, які для розширення своєї діяльності створюють відокремлені підрозділи – філії та представництва. Тому великого значення набувають переведення працівників на інше підприємство, в установу, організацію за погодженням між керівниками цих підприємств, установ, організацій, які все частіше застосовуються у таких випадках.

Доцільно також застосовувати даний вид переведення у випадках, коли відбувається корпоративне інвестування підприємством частки свого майна до статутного фонду іншого підприємства. Це правове явище розглядалося у дисертаційному дослідженні вище і найбільш характерне для господарських товариств. Тобто проводиться реструктуризація одного товариства з участю в утворенні нового господарського товариства, а саме: виділення зі складу товариства окремого майна (цехів, дільниць тощо) і передача його в якості внеску до статутного фонду новоствореного товариства. Якщо у разі майнового інвестування до статутного фонду нового підприємства передається цілісний майновий комплекс (наприклад, цех чи майстерня) з усім технологічним обладнанням і зберігаються робочі місця, то з метою працевлаштування працівників, які раніше працювали у цьому підрозділі, керівники підприємства-засновника і новоутвореного підприємства повинні вирішити питання щодо можливості їх переведення з одного підприємства в інше.

Раніше науковці розрізняли три види переведень на інше підприємство за згодою працівника: а) на підставі наказу (розпорядження) вищого органу; б) за погодженням між керівниками відповідних підприємств незалежно від

їх відомчої підпорядкованості; в) на підставі рішень громадських організацій [30, с. 32; 181, с. 46; 182, с. 305].

Слід зазначити, що така класифікація переведень на інше підприємство впливала з законодавства колишнього СРСР, яке приймалось в інших соціально-економічних умовах. Оскільки всі пріоритети тоді належали державі і, відповідно, функціювали тільки державні підприємства, які підпорядковувались тим чи іншим міністерствам і відомствам, головну роль відігравали переведення на підставі наказів або розпоряджень вищих державних органів, а також рішень відповідних партійних, радянських, профспілкових та інших органів.

У сучасних умовах, коли виникли підприємства, засновані на недержавних формах власності (приватній та колективній), ці види переведень втратили своє практичне значення, тому що зазначені підприємства взагалі не мають вищого органу за підпорядкованістю.

Однак переведення працівників за погодженням між керівниками підприємств мають велике значення, тому що вони сприяють раціональному та економному використанню трудових ресурсів, дозволяють скоротити витрати робочого часу і забезпечити постійну зайнятість працівників.

До 1957 року переведення з одного підприємства в інше за узгодженням між керівниками відповідних підприємств чи установ не розглядалося як переведення, і тому стаж у цьому випадку не зберігався.

Постановою Ради Міністрів СРСР від 27 травня 1957 р. № 581 “Про порядок збереження безперервного трудового стажу при переведенні з одного підприємства (установи, організації) на інше” було встановлено, що при переведеннях робітників і службовців на роботу з одного підприємства (установи) в інше, незалежно від їх відомчої підпорядкованості, за погодженням між керівниками відповідних підприємств (установ, організацій) зберігається безперервний трудовий стаж, який враховувався при призначенні допомоги по соціальному страхуванню і надбавок до державних пенсій [183].

Однак у зв'язку з затвердженням Постановою Ради Міністрів СРСР від 13 квітня 1973 року № 252 Правил обчислення безперервного трудового стажу робітників і службовців при призначенні допомоги по державному соціальному страхуванню [184] зазначена вище норма Постанови від 27 травня 1957 року втратила силу. Відтоді при переході з одної роботи на іншу безперервний стаж зберігався за умови, що перерва в роботі не перевищувала одного місяця.

У нинішній час збереження безперервного трудового стажу в соціальному страхуванні для працівників не має значення, оскільки відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 571 “Про обчислення розміру допомоги по тимчасовій непрацездатності” ця допомога стала обчислюватися з урахуванням загального трудового стажу, а не безперервного, як це було раніше [185]. А з прийняттям Закону України від 18 січня 2001 р. “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням” (з наступними змінами і доповненнями) цей вид допомоги призначається та обчислюється залежно від *страхового* стажу (періоду, протягом якого особа підлягала загальнообов’язковому державному соціальному страхуванню у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням, і за який сплачено страхові внески) [186].

У КЗпП України закріплена важлива гарантія для працівників, переведених на інше підприємство за узгодженням між керівниками. Так, у відповідності до ч. 5 ст. 24 КЗпП працівникові, запрошеному на роботу у порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за узгодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Це правило встановлене для того, щоб уникнути випадків, коли працівникові, який уже залишив попередню роботу, відмовляють у прийнятті на нову роботу.

Стаття 24 КЗпП України дозволяє зробити висновок про те, що переведення на інше підприємство можливе за умови, коли є на це волевиявлення усіх трьох учасників переговорів: працівника і двох керівників. При цьому не має значення, хто виступає ініціатором переведення.

Практиці відомі випадки, коли керівником двох приватних підприємств одночасно виступала одна і та ж особа. За таких обставин переведення працівника з одного підприємства на інше за погодженням між їх керівниками має формальний характер, тому що фактично переговори ведуться між двома учасниками: працівником та особою, яка очолює одночасно два підприємства. При цьому на керівника двох підприємств покладається подвійне завдання: визначити доцільність такого переведення для кожного з очолюваних ним підприємств.

Аналізуючи відносини, що виникають у ході переговорів і досягнення угоди про переведення на інше підприємство, В.М. Скобелкін вважає, що трудові правовідносини між працівником і новим підприємством виникають ще до укладення трудового договору на іншому підприємстві [187, с. 5].

Таку ж думку висловила й О.К. Безіна, яка запропонувала конкретизувати зміст ч. 4 ст. 18 КЗпП РФ (аналогічної ч. 5 ст. 24 КЗпП України), вказавши, що працівникові не може бути відмовлено в оформленні трудового договору [107, с. 16]. Тобто мова йде про те, що працівнику не може бути відмовлено у наданні роботи на новому підприємстві, оскільки вважається, що трудовий договір вже укладено [188, с. 50].

У разі, коли працівник, переведений з іншого підприємства за погодженням між керівниками, отримав відмову у зарахуванні на роботу на іншому підприємстві, він може оскаржити цю відмову в суді (п. 1 ч. 2 ст. 232 КЗпП).

А.Р. Мацюк і З.К. Симорот зазначають, що для здійснення переведення на інше підприємство, в іншу установу чи іншу організацію за погодженням керівників необхідно: мати заяву працівника з проханням про переведення;

видати наказ (розпорядження) за попереднім місцем роботи про звільнення даного працівника у порядку переведення з зазначенням найменування підприємства (установи), в яке переводиться працівник; видати наказ (розпорядження) за новим місцем роботи про зарахування на роботу у порядку переведення даного працівника. При переведенні на іншу роботу у такому порядку днем укладення трудового договору вважається дата зарахування на роботу на тому підприємстві, в установі, організації, які прийняли працівника у порядку переведення [180, с. 32].

Звільнення працівника з попереднього місця роботи відбувається на підставі п. 5 ст. 36 КЗпП України. Пленум Верховного Суду України у Правових позиціях щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ у п. 48 Розд. XIV “Трудове право” пояснив, що розірвання трудового договору за п. 5 ст. 36 КЗпП з підстав переведення на інше підприємство може бути визнано законним у тому разі, коли крім згоди сторін цього договору була згода на прийняття на роботу у порядку переведення власника (уповноваженого ним органу) того підприємства, на яке переходить працівник [111, с. 212].

Дане положення Пленуму Верховного Суду України ще раз підтвердило необхідність збігу волевиявлень усіх трьох учасників для здійснення такого переведення.

Крім того, при переведеннях за погодженням між керівниками підприємств велике значення має вирішення питання про початок роботи працівника на новому підприємстві. Адже на практиці момент укладення трудового договору не завжди збігається з початком виконання роботи на його підставі.

Тому сторони в ході переговорів про переведення повинні досягнути домовленості і щодо строку вступу на роботу на новому підприємстві. Без визначення дати вступу на нову роботу неможливо здійснити переведення.

На жаль, ні у чинному законодавстві про працю, ані в роз’ясненнях Верховного Суду України така умова не знайшла свого відображення.

У практиці часто виникають спірні ситуації з цього приводу.

Так, між ВАТ “Харківський електротехнічний завод “Укрелектромаш” і незалежним реєстратором ЗАТ “Слов’янський будинок” (м. Київ) 1 квітня 1997 р. був укладений договір на здійснення послуг щодо ведення реєстру власників іменних цінних паперів. В одній з додаткових угод до зазначеного договору передбачалося, що для здійснення послуг з ведення реєстру незалежний реєстратор створює у Харкові свій відокремлений підрозділ – представництво, для укомплектування якого ВАТ “Укрелектромаш” дав згоду на переведення до нього працівників відділу цінних паперів, що існував на заводі.

Того ж дня працівники відділу цінних паперів заводу були звільнені за п. 5 ст. 36 КЗпП України у зв’язку з переведенням в ЗАТ “Слов’янський будинок”. Однак на нове підприємство працівники зараховані не були, оскільки представництво було створено в травні 1997 року, а взято на облік у Харківському територіальному відділенні Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку у серпні того ж року. Тільки з цього моменту, відповідно до Інструктивного листа щодо взяття на облік Державною комісією з цінних паперів та фондового ринку підпорядкованих підрозділів реєстратора для здійснення ними діяльності щодо ведення реєстрів власників іменних цінних паперів, затвердженого наказом Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 22 січня 1997 р. № 14 і чинного на той час, Харківське представництво реєстратора набуло права займатися діяльністю з ведення реєстру ВАТ “Укрелектромаш” [189]. Керівники двох підприємств не врахували цих обставин і не визначили дату, з якої переведені працівники повинні були приступити до роботи на іншому підприємстві. На заводі відділ цінних паперів був ліквідований. Представництво реєстратора на момент звільнення працівників ще не було створене. Люди опинилися “ні тут, ні там”.

Тому судам при виникненні таких спорів необхідно ретельно перевіряти, коли укладено угоду про переведення і коли працівники повинні

стати до нової роботи. В описаному випадку сторони помилково розцінили цивільно-правовий договір між юридичними особами як угоду про переведення, внаслідок якої виникають трудові відносини. Звільнення відбулося у той час, коли можливості працювати на новому підприємстві ще не було. Ці питання могли б знайти вирішення у роз'ясненнях Пленуму Верховного Суду України.

При здійсненні переведень за погодженням між керівниками підприємств має значення строк між звільненням працівника з попередньої роботи і початком роботи на новому підприємстві. Оскільки основною метою переведення є забезпечення постійного, безперервного трудового процесу, то за загальним правилом перерви у роботі не повинно бути. Однак нема у законодавстві й заборони щодо встановлення перерви між припиненням трудових відносин на одному підприємстві і початком роботи на іншому. На нашу думку, слід доповнити положення чинного КЗпП нормою, яка б передбачала в разі переведення за погодженням між керівниками підприємств максимальний термін (наприклад, два тижні) між припиненням працівником трудових відносин на попередньому підприємстві і початком виконання ним своїх трудових обов'язків на іншому. Така норма зобов'язувала б учасників переговорів про переведення визначати точну дату звільнення працівника з одного підприємства і дату прийняття на роботу в інше і служила б додатковою гарантією для переведених працівників.

Як уже зазначалося, переведення на інше підприємство за погодженням між керівниками підприємств можливе за ініціативою і працівника, і керівників. Якщо переведення здійснюється за ініціативою працівника, то це зовсім не означає, що з ним слід припинити трудовий договір з посиланням у наказі, що він звільнений за власним бажанням. За наявності домовленості трьох суб'єктів з усіх питань у трудовій книжці необхідно робити запис, що працівника звільнено і зараховано на інше підприємство у зв'язку з досягнутою домовленістю про переведення, адже різні формулювання породжують різні наслідки. При звільненні внаслідок переведення працівник

вправі вимагати укладення трудового договору з першого дня роботи, що слідує за днем звільнення, у нього, за загальним правилом, нема перерви у роботі, у разі вимушеного прогулу він вправі претендувати на отримання заробітку за час вимушеного прогулу. При звільненні за власним бажанням можлива перерва у роботі, у працівника не виникає право на отримання заробітної плати у зв'язку з відмовою укласти договір на іншому підприємстві. Гарантією для переведеного працівника є і те, що на нове підприємство його приймають без терміну випробування.

Відповідно до п. 2.27. Інструкції про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту України від 29 липня 1993 р. № 58, у разі переведення з одного підприємства на інше за погодженням між керівниками підприємств у трудових книжках записується посилання на погодження: “Звільнений у зв'язку з переведенням на роботу на таке-то підприємство, п. 5 ст. 36 КЗпП України”. На нашу думку, на новому місці роботи повинен робитися запис про зарахування з таким же посиланням, наприклад: “Прийнятий на таку-то роботу (посаду або спеціальність) у порядку переведення з такого-то підприємства”. Дані записи будуть умовою надання переведеному працівникові щорічної оплачуваної відпустки у разі, коли він не використав її на попередньому підприємстві і не отримав за неї грошової компенсації.

2.5. Ротація кадрів як особливий вид переведення на іншу роботу

Успіх політичних і соціально-економічних реформ, що відбуваються в Україні, залежить від багатьох чинників, і, насамперед, від ефективної роботи органів державної виконавчої влади всіх рівнів. Негативного впливу на встановлений законом порядок функціонування державних структур та їхнього апарату завдає корупція. Вона підриває авторитет держави та її органів, дискредитує їх діяльність. Проявляється корупція у тому, що особа, уповноважена на виконання функцій держави, використовує надані їй повноваження для протиправного одержання матеріальних благ, послуг, пільг або інших переваг на шкоду інтересам держави або громадян [190]. Так, С., працюючи у Київському районному центрі зайнятості м. Харкова, видала громадянину Л. направлення на підприємство з метою працевлаштування, за що отримала від останнього винагороду. Оскільки С. була державним службовцем 11 рангу 6 категорії, її дії прокуратура Київського району м. Харкова визнала корупційними, і С. була притягнута до адміністративної відповідальності.

Для подолання цих негативних явищ Указом Президента України від 10 листопада 1995 р. № 1035/95 була затверджена Програма кадрового забезпечення державної служби [191], яка спрямована на реформування державного апарату, оновлення та вдосконалення його складу. Нормативні акти, які регулюють боротьбу з корупцією [192; 193; 194], серед ефективних заходів проти зловживань державних службовців передбачають їх періодичну ротацію.

Що ж таке “ротація кадрів” і які наслідки викликає дане правове явище?

Ротаційний (від лат. *rotatio* – круговий, обертальний рух) - заснований на принципі обертання окремих деталей [195, с. 448; 196, с. 734].

Вживаючи термін “ротація кадрів”, ми маємо на увазі службові переміщення певної категорії працюючих, а саме: державних службовців, що працюють в апараті органів прокуратури, дипломатичної служби, митного контролю, служби безпеки, внутрішніх справ та інших в межах одного державного органу.

Оскільки ротація кадрів пов’язана з переміщенням на іншу роботу, то підстави, порядок проведення та наслідки даного правового явища повинні встановлюватися нормами трудового права. Однак, незважаючи на те, що ротація кадрів вже давно застосовується у практиці, законодавство лише згадує про неї в окремих нормах. Закон України “Про державну службу” від 16 грудня 1993 р. [197], який регулює ряд питань щодо трудових відносин державних службовців, зокрема, порядок прийняття на службу, обмеження, пов’язані з проходженням державної служби, випробування при прийнятті на службу, робочий час, службові відрядження, відпустки та інші, взагалі не передбачає порядку здійснення ротації. Кодекс законів про працю України містить загальні положення про переведення на іншу роботу та переміщення працівників, не виділяючи особливостей даних явищ для державної служби. Ця проблема залишається поза увагою і в наукових працях учених. Та актуальність її очевидна, тому що ротація – явище досить поширене.

Так, на Східній регіональній митниці за 1998 рік було переведено у порядку ротації 150 працівників, що становить 28 % від загальної кількості працюючих, а на Магістральній митниці за 1999 рік – 268 працівників, що становить 75 % від загальної кількості працюючих (відповідно до Звіту про роботу з кадрових питань у Магістральній митниці у 1999 році).

Насамперед необхідно з’ясувати, що означає ротація – переведення чи переміщення працівників. Адже це – різні правові явища, а тому порядок їх здійснення різний. Переведення на іншу роботу можливе лише за згодою працівника, а переміщення на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ допускається без його згоди.

Аналізуючи матеріали проведення ротації на Східній регіональній митниці та Магістральній митниці у 1998-2000 рр., можна виділити такі її форми:

- 1) змінюється посада і структурний підрозділ, в якому працював державний службовець (наприклад, переведення *провідного інспектора інспекторського сектора організаційно-інспекторського відділу* на посаду *старшого інспектора* чергової оперативної частини або переведення *старшого інспектора* чергової оперативної частини на посаду *інспектора вантажно-пасажирського відділу*);
- 2) змінюється посада у межах одного підрозділу (наприклад, переведення *старшого інспектора* вантажно-пасажирського відділу на посаду *інспектора* цього ж відділу);
- 3) змінюється структурний підрозділ (наприклад, переведення *провідного інспектора інспекторського сектора організаційно-інспекторського відділу* на посаду *провідного інспектора сектора профілактики правопорушень та їх розслідування відділу власної безпеки*).

Переведення і переміщення можуть здійснюватися як в інтересах підприємств, установ, організацій, так і в інтересах працівників. Ротація ж здійснюється в інтересах держави. Вона є запобіжним заходом у боротьбі зі злочинністю серед державних службовців, оскільки не дозволяє жодному чиновнику довго затримуватися на одній посаді або в одному робочому підрозділі.

Переведення відбуваються як з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу, так і з ініціативи працівника. Переміщення здійснюються з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу і повинні відповідати потребам виробництва. Ротація проводиться на підставі рішень вищих державних органів (у розглянутих випадках ротація у митницях відбувалася за рішеннями колегії Державної митної служби України).

Зміна посади, обумовленої при укладенні трудового договору, означає покладення на працівника трудових обов'язків, які відрізняються від його

обов'язків за попередньою посадою. Іншими словами – відбувається зміна трудової функції державного службовця. А це і є переведення на іншу роботу. Виконання роботи на іншому робочому місці чи в іншому структурному підрозділі без зміни посади означає переміщення.

Діяльність будь-якого державного органу організована за принципом розподілу основних функцій, що покладені на цей орган, між його структурними одиницями: управліннями, відділами, секторами тощо. Кожний структурний підрозділ має свою специфіку роботи. Навіть якщо при переміщенні в інший підрозділ посада державного службовця не змінилася, змінюється характер його роботи і трудові обов'язки, тому що підрозділ, в який переміщено працівника, виконує інші завдання порівняно з попереднім. Наприклад, при переміщенні старшого інспектора сектора статистики, контролю та аналізу відділу інформаційно-аналітичної роботи та митної статистики Східної регіональної митниці у сектор інформаційного забезпечення відділу інформаційно-аналітичної роботи та митної статистики, незважаючи на те, що його посада не змінилася, функціональні обов'язки на новому робочому місці істотно відрізнятимуться від попередніх. Тобто при переміщенні державного службовця в інший структурний підрозділ навіть при незмінній посаді його трудові обов'язки зміняться в залежності від специфіки роботи даного підрозділу. Тому при укладенні трудового договору в наказі про прийом на роботу державного службовця доцільно зазначати не тільки його посаду, а й конкретний підрозділ, в якому він буде працювати.

За таких умов не важко визначити, що ротація кадрів означає переведення працівників на іншу роботу. Крім того, у розділі “Організаційно-управлінські заходи” Указу Президента України “Про концепцію боротьби з корупцією на 1998 – 2005 роки” рекомендується для вдосконалення діяльності управлінського персоналу проводити періодичну ротацію кадрів і однорівневе переміщення, що свідчить про відмежування цих понять.

У відповідності до ст. 32 КЗпП переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у законі. На нашу думку, переведення працівників у порядку ротації повинні відбуватися без згоди на це останніх.

Ротація кадрів – це особливий вид переведення, тому що здійснюється вона в інтересах держави і застосовується лише до певної категорії працівників. Законом України “Про державну службу” встановлені деякі виключення для державних службовців, наприклад, робота у вихідні та святкові дні, відкриття з відпустки. І це не є примусовою працею. Переведення працівників у порядку ротації без отримання на це згоди теж є винятком і не повинно розцінюватися як примусова праця. Однак таке переведення не повинно здійснюватися довільно. Підстави і порядок проведення ротації необхідно закріпити у законі для того, щоб цей антикорупційний захід не перетворився у засіб свавілля з боку держави. Тому ми б запропонували доповнити чинний КЗпП статтею про те, що ротація кадрів – це особливий вид переведення на іншу роботу, який здійснюється тільки у випадках, передбачених законом, і не потребує згоди працівника. А підстави і порядок проведення ротації викласти у доповненнях до Закону України “Про державну службу”.

Переведення на іншу роботу може бути тимчасовим або постійним. Нормативні акти, спрямовані на боротьбу з корупцією, передбачають *періодичну* ротацію кадрів. Це означає, що державні службовці, переведені на іншу роботу, через деякий час знову змінять свою посаду або структурний підрозділ, тобто відбувається їх постійний рух. Постає питання, передбачати у наказі про переведення працівників у порядку ротації строк такого переведення чи ні.

Якщо при переведенні працівника внаслідок ротації вказувати строк переведення, це означатиме, що по закінченню зазначеного у наказі терміну працівник повинен повернутися на попередню посаду чи у той підрозділ, в якому працював раніше. Але ротація характеризується якраз постійною

зміною роботи, тобто, попрацювавши в якомусь структурному підрозділі, працівник через деякий час переводиться в інший, а не повертається в попередній. Тому вважаємо, що не слід зазначати в наказах про переведення службовців у порядку ротації строку такого переведення.

З метою організаційного забезпечення своєї діяльності та відповідно до ст. 15 Закону України “Про державну службу” члени Кабінету Міністрів України, голови місцевих держадміністрацій мають право самостійно добирати та приймати осіб на посади патронатної служби згідно зі штатним розписом і категорією, що відповідає посаді. Порядок перебування на державній службі працівників патронатної служби вказаних вище посадових осіб затверджений постановою Кабінету Міністрів від 19 травня 1999 року № 851. Привертає увагу п. 8 даної постанови, який передбачає, що крім загальних підстав, встановлених КЗпП, державні службовці патронатної служби можуть бути звільнені у разі зміни керівника або складу державного органу (ч. 2 ст. 30 Закону “Про державну службу”). У цьому випадку в трудовій книжці робиться запис з посиланням на п. 1 ст. 40 КЗпП [198].

Чи слід таке звільнення пов’язувати з ротацією кадрів, адже відбувається рух державних службовців? На нашу думку, не слід, тому що дані явища мають різну мету і наслідки. Патронатна служба повинна обслуговувати особисто керівника державного органу. Якщо ж він припинив державну службу на своїй посаді, скасовуються всі посади патронатної служби. Наступний керівник вводить для себе нові (хоча й зі старою назвою) посади і вправі набирати нових працівників. Тобто звільнення всіх працівників патронатної служби в разі зміни їх керівника дає змогу новому керівникові самостійно організувати роботу очолюваного ним державного органу і на власний розсуд добирати працівників, які б допомагали йому у виконанні поставлених завдань. Метою ж ротації є запобігання корупційним явищам у діяльності державної служби. Крім того, при звільненні працівників патронатної служби їх трудові відносини з державним органом

припиняються. Ротація ж не припиняє трудових відносин, вона лише змінює одну або декілька умов попередньо укладеного договору.

В разі зміни посади чи структурного підрозділу внаслідок ротації працівники повинні пристосуватися до нового колективу, вивчити специфіку нової роботи, зарекомендувати себе з кращого боку. Це вимагає додаткових психологічних зусиль зі сторони службовців: вміння спілкуватися з іншими людьми, ознайомлення з новими методами роботи, постійного вдосконалення своїх професійних та моральних якостей, а тому підвищує їх професійний рівень.

Однак має ротація і недоліки. Так, у разі зміни посади чи структурного підрозділу працівникові для ознайомлення зі специфікою нової роботи необхідний деякий час. Тому період пристосування до нових умов праці та вивчення своїх трудових обов'язків негативно позначиться на якості виконуваної роботи.

Крім того, постійне очікування кадрових змін порушує нормальний ритм роботи установи. Фахівці в галузі психології пояснюють це тим, що в діяльність особистості втручається психологічний "ефект тимчасовості", коли проявляється усвідомлення відсутності перспективи перебування на займаній посаді чи в певній організаційній структурі. У стані "тимчасовості" людина не знаходить можливості задовольнити свої потреби шляхом здійснення попередньої діяльності і надії на їх задоволення покладає на роботу в іншій організаційній структурі [199, с. 6-7].

Тому необхідно підходити до здійснення ротації виважено, враховуючи як позитивні, так і негативні її сторони.

У перспективі, на наш погляд, держава повинна відмовитись від ротації кадрів, віддаючи перевагу заходам матеріального і морального стимулювання державних службовців до сумлінного і якісного виконання ними своїх посадових обов'язків. Але оскільки в сучасних умовах це правове явище передбачено законодавством і широко застосовується в практиці, необхідність його правового регулювання не викликає сумніву.

Підсумовуючи викладене, слід підкреслити, що переведення на іншу роботу здійснюються для досягнення різних цілей. Ініціаторами переведень є і роботодавці, і працівники, а іноді й треті особи (наприклад, службові особи органів державного нагляду за охороною праці [200], військкомат, батьки неповнолітнього працівника тощо). А тому й відсутній єдиний критерій для класифікації переведень.

Більшість фахівців з трудового права класифікують переведення на іншу роботу в залежності від терміну, місця, ініціатора переведення, а також від його мети.

В залежності від строку відповідно відрізняють: переведення без зазначеного строку, тобто переведення на іншу постійну роботу, і переведення з зазначеним строком – тимчасові переведення; в залежності від місця – переведення на тому ж підприємстві, на інше підприємство, що знаходиться у тій же місцевості, на інше підприємство, що знаходиться в іншій місцевості; в залежності від ініціатора переведення виділяють переведення за ініціативою власника чи уповноваженого ним органу, на прохання працівника, на вимогу третіх осіб; за метою – переведення, викликані необхідністю раціонального використання працівників і ліквідації складних виробничих ситуацій, або створення працівникам полегшених умов праці.

Фактично кожний із зазначених видів переведень нерідко визначається одночасно двома і більше обставинами, наприклад, метою і терміном переведення. Чітка класифікація переведень на іншу роботу має важливе теоретичне і практичне значення, оскільки сприяє більш глибокому аналізу переведень як правового інституту, а також правильному застосуванню норм, що встановлюють різний порядок та умови переведення відносно кожного виду переведень [201, с. 86], та дотримання гарантій прав працівників при переведенні на іншу роботу.

Для аналізу різних видів переведень у цьому дисертаційному дослідженні нами обраний такий критерій класифікації як **мета переведення**.

Ця ознака охоплює як тимчасові, так і постійні переведення і передбачає як ініціативу власника підприємства чи уповноваженого ним органу, так і працівника.

Щодо *тимчасових* переведень, то вони включають переведення, що мають за мету усунення складних виробничих ситуацій та забезпечення працівників роботою у надзвичайних випадках, а також запобігання простоям. До цієї ж групи відносяться переведення, покликані створити полегшені умови праці у зв'язку з станом здоров'я працівника.

До *постійних* переведень з ініціативи власника слід віднести переведення працівників на іншу роботу з метою запобігання їх звільнення у випадках скорочення чисельності (штату) або негативних наслідків атестації. До цієї групи відносяться також переведення на іншу постійну роботу через понижену працездатність працівника, що мають за мету відновити порушену рівновагу між ступенем працездатності, яка збереглася у працівника, та характером його трудових обов'язків. Цей вид переведення може мати місце як з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, так і з ініціативи працівника.

Ротація кадрів розглядається як особливий вид переведення на іншу роботу, що здійснюється в інтересах держави як антикорупційний захід та поширюється тільки на певну категорію працівників – державних службовців.

РОЗДІЛ 3

ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ПЕРЕВЕДЕНЬ НА ІНШУ РОБОТУ

3.1. Матеріальні гарантії здійснення переведень

Загальна декларація прав людини у ст. 23 проголосила право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці і захист від безробіття [202, с. 23]. Відповідно до ст. 3 Конституції України права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави.

Законодавство про працю України покликане, перш за все, захистити трудові права та свободи громадян. У цьому проявляється захисна функція трудового права.

На думку А.Ю. Єгорової, у зміст захисної функції трудового права можна включити такі напрямки: встановлення високого рівня умов праці; охорону праці; захист трудових прав і законних інтересів працівника; нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства; встановлення порядку розгляду індивідуальних та колективних трудових спорів [203, с.16].

Ст. 5-1 КЗпП України встановлює працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, різні гарантії, пов'язані з працею. Закріплюючи ці гарантії, законодавець визначає порядок прийняття на роботу, порядок переведення, встановлює вичерпний перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу, а також необхідність отримання власником попередньої згоди профспілкового комітету на звільнення працівника, за винятком випадків, коли така згода не потрібна в силу закону.

Оскільки дисертаційне дослідження присвячене переведенням та вдосконаленню механізму їх правового регулювання, воно не буде завершеним без аналізу питання про гарантії працівникам у разі переведень, які забезпечують захист договірного принципу встановлення умов трудового договору.

Сам термін “гарантія” (фр. *garantie*, від *garantir* – забезпечувати) означає один із способів забезпечення виконання зобов’язань, що застосовується у відносинах між суб’єктами господарювання [204, с. 84].

У загальній теорії права під гарантіями розуміють систему умов, засобів та способів, що забезпечують всім і кожному рівні правові можливості для виявлення, набуття і реалізації своїх прав і свобод [205, с. 504; 206, с. 191].

Існують різні критерії класифікації гарантій. Так, по сфері дії розрізняють міжнародно-правові гарантії; гарантії в рамках регіональних міжнародних співтовариств; внутрішньодержавні та автономні гарантії. За змістом і видами діяльності гарантії поділяються на економіко-правові; політико-правові; соціально-правові і правові [205, с. 506].

Правові гарантії – це встановлені законом засоби забезпечення, використання, дотримання, виконання і застосування норм права [207, с. 555]. Дія правових гарантій спрямована передусім на забезпечення конституційного ладу, верховенства права, конституції і закону, утвердження правопорядку, охорону прав та свобод людини і громадянина, здійснення прямого народовладдя, державної влади і місцевого самоврядування.

Правові гарантії можуть бути матеріальними (нормативні приписи, що визначають умови реалізації прав та свобод), ідеальними (презумпція невинуватості, юридичні фікції), процесуальними (інститути нагляду, касації, процедура призупинення і припинення повноважень суддів), техніко-юридичними (конструкції цивільно-правових позовів, договорів). Як правову гарантію розглядають і юридичну відповідальність [205, с. 506]. Вона полягає в обов’язку особи нести якісь негативні наслідки державного впливу

за здійснене правопорушення, за невиконання або неналежне виконання юридичних обов'язків.

Найбільш прийнятною для нашого дослідження є класифікація гарантій на матеріальні (гарантії здійснення переведень) та процесуальні (гарантії судового захисту працівників у випадках незаконних переведень).

Найважливішою гарантією при здійсненні переведень на іншу роботу з ініціативи власника підприємства чи уповноваженого ним органу є заборона проводити такі переведення без згоди працівника. Це правило впливає з загального принципу свободи праці, закріпленого у Конституції України, і відповідає міжнародним стандартам у галузі охорони праці. Крім того, ст. 31 КЗпП України забороняє власнику чи уповноваженому ним органу вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

У практиці й досі трапляються випадки грубого порушення вказаних норм. Так, Синельниківський райсуд Дніпропетровської області відмовив у позові Буряковської до агропромислового підприємства “Першотравневе” про поновлення на роботі, пославшись на те, що позивачка протягом трьох днів підряд не виходила на роботу з невідомих причин, тому звільнена з роботи за прогул правомірно.

Однак суд не перевіряв належним чином доводів позивачки про те, що вона була відсторонена власником від виконання своїх обов'язків доярки і переведена без її згоди в різноробочі. Наявність таких обставин для вирішення даного спору має вирішальне значення, оскільки невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин [208, с. 8].

Не допускається без згоди працівника й тимчасове переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором.

Однак у виняткових випадках, передбачених ст. 33 КЗпП, власник чи уповноважений ним орган підприємства має право перевести працівника на іншу роботу без його згоди. При цьому необхідно дотримуватися встановлених законом гарантій, а саме:

- 1) строк такого переведення не може перевищувати одного місяця;
- 2) оплата праці внаслідок даного переведення здійснюється за виконану роботу, але не нижче, ніж середній заробіток за попередньою роботою;
- 3) заборонено переводити працівників на роботу, яка протипоказана їм за станом здоров'я;
- 4) навіть у разі виникнення надзвичайних обставин тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, що мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди не допускається.

Незважаючи на те, що перелік виняткових випадків у ст. 33 КЗпП не є вичерпним, сутність цих явищ вичерпна. Це такі об'єктивні обставини, які не можна було передбачити заздалегідь, а тому не можна було їм запобігти.

У юридичній літературі висловлювалась думка про відсутність охоронних норм у приписах, що регулюють тимчасові переведення. Так, В.І.Миронов пропонує у разі порушення вимог закону при здійсненні переведень без згоди працівників зобов'язувати роботодавця крім оплати виконаного працівником завдання зберігати за ним заробітну плату на попередній роботі за весь час переведення, або надавати йому відгул за кожний день незаконного залучення до праці [209, с.20].

Ми не підтримуємо таку точку зору. У разі визнання переведення незаконним працівник поновлюється на попередній роботі органом, що розглядає трудовий спір, і йому виплачується середній заробіток за час вимушеного прогулу або різниця в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи (ст. 235 КЗпП).

Для надання відгулів немає правових підстав, оскільки останні можуть надаватися працівникам тільки за виконання роботи понад встановлену норму робочого часу.

Крім того, на посадову особу, винну в незаконному переведенні працівника, покладається обов'язок покрити шкоду, завдану підприємству оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання

нижчеоплачуваної роботи. Закон передбачає також можливість притягнення такої особи до адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення законодавства про працю. На нашу думку, цих заходів достатньо, щоб забезпечити відповідальне ставлення керівників підприємств до видання своїх розпоряджень та дотримання ними трудового законодавства.

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві на весь час простою або на інше підприємство, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Відповідно до ч. 1 ст. 114 КЗпП у разі переведення працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за ним зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

Для здійснення оплати праці у даному випадку не має значення підстава такого переведення. Воно може відбуватися як на прохання працівника, так і з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу, за висновком медичної установи, у порядку працевлаштування відповідно до ч. 2 ст. 40 КЗпП тощо.

Ч. 2 ст. 32 КЗпП дозволяє власникові чи уповноваженому ним органу здійснювати переміщення працівників на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручати роботу на іншому механізмі чи агрегаті в межах спеціальності, кваліфікації, посади, визначеної трудовим договором, без згоди на це працівників. При цьому закон містить важливу гарантію, яка не дозволяє керівникові переміщувати працівників на роботу, що протипоказана їм за станом здоров'я.

Досить часто зустрічаються випадки, коли роботодавець з особистих мотивів проводить переміщення працівників, інтереси виробництва при цьому до уваги не беруться. Судова практика чітко стоїть на позиціях недопущення немотивованої зміни робочих місць без виробничої потреби.

Крім того, ч. 2 ст. 114 КЗпП передбачає, що в тих випадках, коли в результаті переміщення зменшується заробіток з незалежних від працівника причин, відбувається доплата до попереднього середнього заробітку на протязі двох місяців з дня переміщення. Дана гарантія покликана компенсувати втрату частини заробітної плати на перший час такого переміщення, що дає змогу працівникові пристосуватися до нового обладнання, механізму, засвоїти нові для нього методи роботи, познайомитися з колективом, якщо відбулася зміна структурного підрозділу, тощо.

Встановлення для працівників більш суттєвих гарантій на випадок переміщення порівняно з гарантіями, що передбачені у разі переведення на іншу роботу, пояснюється тим, що переведення проводиться або на прохання працівника, або за його згодою, тоді як для переміщення працівника на інше робоче місце його згода не потрібна.

Ряд гарантій встановлено законом на випадок переведення працівників за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій.

Так, відповідно до ч. 5 ст. 24 КЗпП особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства за домовленістю між керівниками підприємств, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Якщо ж ця норма не виконується, спір про відмову у прийнятті на роботу таких працівників згідно п.1 ч. 2 ст. 232 КЗпП розглядається безпосередньо у суді.

Ч. 3 ст. 26 КЗпП передбачає, що в разі переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію працівникові не встановлюється випробувальний строк.

Відповідно до ч. 1 ст. 81 КЗпП за бажанням працівників, переведених на роботу з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї

грошової компенсації, щорічна відпустка повної тривалості надається до настання шестимісячного терміну безперервної роботи після переведення.

Якщо працівник, переведений на роботу в інше підприємство, установу, організацію, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи (ч. 2 ст. 81 КЗпП, ч. 3 ст. 9 Закону України “Про відпустки” [210]).

Слід розрізняти порядок надання відпустки за перший рік роботи і за наступні. За перший рік вона надається після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві (ч. 1 ст. 79 КЗпП, ч. 5 ст. 10 Закону України “Про відпустки”). Наприклад, якщо до переведення працівник пропрацював на попередньому підприємстві чотири місяці, то відпустка йому може бути надана лише після двох місяців роботи на новому підприємстві, тобто у сукупності через шість місяців, за винятком випадків, коли працівник має право на одержання відпустки до закінчення цього строку (ч. 7 ст. 10 Закону України “Про відпустки”).

Якщо працівник отримав компенсацію за невикористану відпустку за попереднім місцем роботи, то його робочий рік для відпустки має обчислюватися з першого дня роботи на новому підприємстві.

У разі неотримання ним компенсації до стажу роботи, який дає право на одержання відпустки, слід включати час, за який працівник не отримав компенсації на попередньому підприємстві. При переведенні йому має бути видана довідка про те, що він не одержав грошової компенсації, і про те, скільки місяців пропрацював у рахунок невикористаної відпустки. Ця довідка повинна зберігатися у відділі кадрів за новим місцем роботи [211, с. 51].

Раніше законодавство про працю не передбачало перерахування іншому підприємству компенсації, належної працівникові за невикористану відпустку на попередньому підприємстві. В результаті на одному

підприємстві утворювалась економія фонду заробітної плати, на іншому – його перевитрачання. Тому правління республіканських контор Держбанку як виняток дозволяли його місцевим відділенням приймати від підприємств компенсацію за щорічну відпустку, нараховану працівникові, який переводився на інше підприємство [212].

Зараз законодавством закріплена відповідна норма. Так, згідно ч. 3 ст. 83 КЗпП у разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, установи, організації, куди перейшов працівник.

Таке положення не зовсім узгоджується зі ст.ст. 116, 117 КЗпП, що вимагають здійснити розрахунок з працівником, який звільняється з роботи, у день звільнення. Невиплата компенсації – це затримка у розрахунку, що спричиняє певні негативні наслідки для роботодавця. А тому, на нашу думку, слід внести доповнення у ст. 116 КЗпП такого змісту:

“При переведенні працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використану відпустку за його бажанням перераховується на рахунок підприємства, куди перейшов працівник”.

За другий і наступні роки роботи щорічні відпустки можуть бути надані працівникові у будь-який час відповідного робочого року.

У разі переведення працівника в іншу місцевість на нього поширюються гарантії та компенсації, встановлені ст. 120 КЗпП та конкретизовані постановою Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 р. № 255 “Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість” [40]. При цьому дані гарантії встановлюються як у разі переведення працівника разом з підприємством чи його структурним підрозділом в іншу місцевість, так і у випадку його переведення на інше підприємство, розташоване в іншій місцевості.

Відповідно до зазначених нормативних актів працівникам у зв'язку з переведенням їх на іншу роботу, якщо це пов'язано з переїздом в іншу місцевість (в інший населений пункт), виплачуються:

а) вартість проїзду працівника і членів його сім'ї (крім випадків, коли власник або уповноважений ним орган надає для цього відповідні засоби пересування) у порядку і розмірах, встановлених законодавством для відряджень;

б) витрати на перевезення майна залізничним, водним і автомобільним транспортом (загального користування) вагою до 500 кілограмів на самого працівника і до 150 кілограмів на кожного члена сім'ї, який переїжджає. За згодою сторони, яка приймає на роботу, можуть бути оплачені витрати на перевезення майна більшої ваги;

в) добові працівнику за кожний день перебування у дорозі в розмірі, встановленому законодавством для відряджень;

г) одноразова допомога самому працівникові – у розмірі його посадового окладу (тарифної ставки) за новим місцем роботи і кожному члену сім'ї, який переїжджає, - у розмірі 25 % одноразової допомоги самого працівника;

д) заробітна плата за дні підготовки до переїзду і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування у дорозі виходячи з посадового окладу (тарифної ставки) за новим місцем роботи.

До членів сім'ї працівника, на яких виплачується компенсація, належать чоловік, дружина, а також діти і батьки подружжя, які перебувають на їх утриманні і проживають разом з ними.

Якщо працівник переводиться на роботу на строк не більше одного року, а сім'я з ним не переїжджає, за погодженням сторін замість виплати одноразової допомоги йому можуть відшкодуватися витрати, пов'язані з тимчасовим проживанням на новому місці. При цьому розмір відшкодування витрат не повинен перевищувати 50 % розміру добових.

У тих випадках, коли працівник не з'явився на роботу або відмовився стати до роботи без поважної причини, а також якщо до закінчення строку роботи, передбаченого законодавством або обумовленого при переведенні, а за відсутності визначеного строку – до закінчення одного року роботи звільнився за власним бажанням без поважної причини або був звільнений відповідно до законодавства, він зобов'язаний повністю повернути кошти, виплачені йому у зв'язку з переїздом на роботу в іншу місцевість.

Усі витрати на виплату сум компенсації несе те підприємство, установа або організація, до яких переводиться працівник. Однак працівникам, що переводяться на інші підприємства в іншу місцевість у зв'язку з ліквідацією неперспективних вугледобувних і вуглепереробних підприємств Мінвуглепрому, затрати на проїзд компенсуються за рахунок коштів на закриття таких підприємств [213].

Крім того, ст.ст. 38-39 КЗпП України серед поважних причин, що дають право працівникові розірвати трудовий договір, укладений як на невизначений, так і на визначений строк, за власним бажанням передбачають таку, як переведення чоловіка (дружини) на роботу в іншу місцевість.

На нашу думку, варто закріпити у законодавстві гарантію і для працюючих членів сім'ї переведеного працівника щодо їх працевлаштування. Якщо для таких осіб закон передбачатиме заходи, що сприятимуть пошуку для них роботи, то зацікавленість працівника у переведенні в іншу місцевість посилиться. Органами Державної служби зайнятості у місцевості, куди переводиться працівник, повинна бути надана допомога у працевлаштуванні членам його сім'ї відповідно до їх професії чи спеціальності. При цьому час працевлаштування слід зараховувати до загального трудового стажу.

3.2. Гарантії судового захисту працівників та юридична відповідальність власника у випадках незаконних переведень

Однією з найважливіших гарантій охорони трудових прав громадян України є їх право на судовий захист, у тому числі й у разі незаконного переведення, відповідно до ст.ст. 55 та 124 Конституції України.

Пленум Верховного Суду України у своїх Постановах № 9 від 1 листопада 1996 р. “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя” [119] та № 13 від 24 грудня 1999 р. “Про практику застосування судами законодавства про оплату праці” [214] пояснив, що індивідуальні трудові спори за вибором працівника можуть розглядатися в суді безпосередньо або після попереднього розгляду трудового спору, що виник, у комісії з трудових спорів.

Законодавство про працю встановлює, що в певних випадках (ст. 232 КЗпП) трудові спори підлягають безпосередньому розглядові у районних (міських) судах.

Трудові спори про переведення на іншу роботу виникають тоді, коли працівник заперечує проти переведення і звертається в КТС або в суд із заявою про визнання такого переведення незаконним.

Якщо рішення КТС задовольнить працівника, справа на цьому й закінчиться, оскільки воно за своєю юридичною силою прирівнюється до рішення суду.

Якщо ж працівник не погодиться з рішенням КТС, яка, наприклад, визнає переведення законним, у той час, коли працівник заперечує проти переведення, він вправі оскаржити рішення КТС у суді в десятиденний строк з дня вручення йому витягу з протоколу засідання комісії.

Таким же правом наділений власник чи уповноважений ним орган підприємства у разі незгоди з рішенням КТС.

Тепер постає питання, чи повинен працівник, який одержав розпорядження власника про переведення на іншу роботу, не приступаючи до нової роботи, оскаржувати це розпорядження, чи, навпаки, тільки виконавши розпорядження власника і приступивши до іншої роботи, вживати заходів до оскарження ?

На це питання дати однозначну відповідь для всіх можливих випадків важко.

Якщо, наприклад, працівник не згоден з переведенням тому, що виконання дорученої роботи зашкодить його здоров'ю, і саме ці його доводи власником не взяті до уваги, то, звичайно, він може, не приступаючи до іншої роботи, оскаржувати розпорядження власника чи уповноваженого ним органу.

Можливий і інший випадок. Так, працівника для ліквідації наслідків стихійного лиха у порядку ст. 33 КЗпП перевели на іншу роботу терміном на два місяці. Дане розпорядження власника незаконне, тому що закон передбачає у таких випадках максимальний строк переведення один місяць. Якщо підстави для здійснення цього переведення справді були і виконання іншої роботи не протипоказане здоров'ю працівника, то незаконним у даному переведенні є тільки строк. За таких умов працівникові варто приступити до іншої роботи, одночасно оскаржуючи строк переведення.

Я.І. Давидович та Б.Ф. Хрустальов вважають, що працівник, який отримав розпорядження керівника про переведення на іншу роботу, як правило, повинен приступити до цієї роботи і після цього оскаржувати дане розпорядження. Тільки наявність особливих і дуже серйозних та істотних перешкод для доступу до нової роботи (наприклад, стан здоров'я) дає право, не розпочинаючи нової роботи, оскаржувати наказ власника. Однак працівник і в такій ситуації зобов'язаний з'являтися на роботу, виявити

готовність виконувати свої трудові обов'язки, не пов'язані зі шкодою для його здоров'я [215, с. 38].

Відмова працівників від переведення на іншу роботу може призвести до різних наслідків. Вони залежать від дотримання власником чи уповноваженим ним органом підприємства законодавства про працю, що регулює порядок здійснення переведень та переміщень, а також від того, через які причини самі працівники відмовляються від переведень та не розпочинають іншу роботу.

При переведеннях на іншу роботу без згоди працівників у разі надзвичайних обставин (ст. 33 КЗпП) законодавство про працю України враховує, передусім, інтереси роботодавця. Тому такі переведення обов'язкові і відмова від них без поважних причин розцінюється як порушення трудової дисципліни. Оскільки відмова від переведення у даному випадку є за своєю природою дисциплінарним проступком, то за це до працівника можна застосувати дисциплінарне стягнення. При цьому постає питання, вважати таку відмову прогулом чи просто порушенням трудової дисципліни. Адже за прогул без поважної причини працівник може бути звільнений, а за інше порушення трудової дисципліни до нього можна застосувати інші заходи дисциплінарного впливу.

Пленум Верховного Суду України у п. 24 Постанови № 9 “Про практику розгляду судами трудових спорів” від 6 листопада 1992 р. роз'яснив, що прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвितверезника, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу).

При цьому зазначено, що невихід працівника на роботу в зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин. Яким чином розглядати питання про невихід на роботу працівника у разі законного переведення, Пленум Верховного Суду України не пояснює.

У п.66 Розділу XIV “Трудове право” Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ передбачено, що не можуть вважатись прогулом відсутність працівника не на підприємстві, а на робочому місці. Самовільна відсутність на робочому місці працівника, який не залишив місця розташування підприємства, установи, організації, може бути підставою для застосування не звільнення за п. 4 ст. 40 КЗпП, а іншого дисциплінарного стягнення.

Деякі фахівці трудового права розглядають як прогул відмову працівника від обов'язкового для нього переведення на іншу роботу, що супроводжується невиходом на роботу, якщо розпорядження власника чи уповноваженого ним органу відповідає закону і відмова працівника не була викликана поважними причинами [23, с.181; 63, с. 139; 216, с. 251].

Тобто сама по собі відмова від тимчасового переведення на іншу роботу у разі надзвичайних обставин є дисциплінарним проступком, але якщо працівник продовжує виходити на роботу, надаючи свою робочу силу, прогулу немає. Якщо ж працівник, відмовившись від переведення, все-таки не виходить на роботу, таку його поведінку можна розцінювати як прогул, за вчинення якого з працівником можна розірвати трудовий договір.

Такі наслідки відмови працівників від обов'язкових переведень, які можуть бути здійснені без їх згоди.

Решта переведень, як зазначалося вище, відбуваються тільки за згодою працівників. При цьому працівник може відмовитися від запропонованої іншої роботи навіть не мотивуючи свою незгоду.

Ні законодавство України, ні судова практика не встановлюють, якою повинна бути форма виявлення волі працівника – письмовою чи усною.

Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях у п. 2.5. передбачає, що з кожним записом, який заноситься до трудової книжки на підставі наказу (розпорядження) про призначення на роботу, переведення і звільнення, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний ознайомити працівника під розписку в особистій картці. Однак підпис працівника у даному випадку може розцінюватися лише як доказ того, що наказ (розпорядження) власника чи уповноваженого ним органу про переведення, а також відповідний запис у трудовій книжці доведені до відома працівника.

Раніше союзна судова практика визнавала, що згода працівника на переведення могла виражатися як у письмовій, так і в усній формі.

Перш ніж видати наказ про переведення, адміністрація зобов'язана була докладно ознайомити працівника з усіма умовами його праці на роботі, куди його передбачають перевести.

Сам по собі факт переходу працівника на іншу роботу після отримання наказу про переведення не розцінювався як згода на переведення, якщо дії адміністрації були ним своєчасно оскаржені [217, с. 45].

І тільки виконання іншої роботи тривалий час, на протязі якого не було тих чи інших заперечень від працівника, розглядалося Верховним Судом РРФСР як згода на переведення [218]. Тобто висновки про виявлення волі працівника залежали від тривалості вияву у часі наміру працівника трудитися.

Однак така позиція судових органів була дуже невизначеною для сторін трудового договору. Як слід розуміти “своєчасне оскарження” або “тривале виконання іншої роботи”, якщо у законодавстві не зазначені ні момент, з якого починається відрахунок, ні тривалість календарного періоду?

Терміни звернення за вирішенням трудових спорів щодо переведень не мали жодних обмежень, тримісячний період для оскарження був введений для них лише 20 грудня 1983 року [219].

Зараз Верховний Суд Російської Федерації вирішив дане питання. Так, у п. 12 Постанови Пленуму Верховного Суду РФ № 16 від 22 грудня 1992 р. “Про деякі питання застосування судами Російської Федерації законодавства при вирішенні трудових спорів” встановлено, що згода працівника на переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією повинна бути отримана адміністрацією у письмовій формі.

Якщо переведення здійснене без отримання письмової згоди працівника, але він добровільно приступив до виконання іншої роботи, таке переведення може вважатися законним [84, с. 22].

Вважаємо, що дана позиція судової практики закономірна.

По-перше, згода працівника на переведення, виражена у письмовій формі, – це юридичний документ, і, відповідно, ставлення сторін трудового договору до нього буде більш відповідальним. Крім того, щоб отримати таку згоду від працівника, власник або уповноважений ним орган підприємства буде змушений ознайомити останнього з усіма трансформаціями умов попередньо укладеного трудового договору. Такий обов’язок покладався на власника й раніше, але оскільки письмова форма отримання згоди працівника на переведення не вимагалась, то керівники підприємств часто нехтували цим приписом.

По-друге, письмова згода працівника свідчатиме про досягнення сторонами трудового договору угоди щодо встановлення нових умов трудового договору та істотних умов праці.

По-третє, отримання від працівника письмової згоди на переведення буде підставою для видання власником наказу про переведення.

З моменту видання відповідного наказу відносини між власником підприємства та працівником переходять із стадії узгодження, коли сторони знаходяться у рівних умовах, до стадії влади і підлеглості, коли працівник, що погодився на переведення, повинен виконувати пов’язані з таким

переведенням указівки та розпорядження власника. Невиконання розпоряджень керівника після видання наказу про переведення розглядатиметься як порушення трудової дисципліни, за яке можливе накладення дисциплінарного стягнення.

На нашу думку, положення про письмову форму отримання згоди працівників на переведення слід закріпити у КЗпП України. Це підвищить гарантії працівників від незаконних переведень. А у випадку виникнення спору полегшить доказування у судовому процесі.

Ст. 237 КЗпП передбачає матеріальну відповідальність посадових осіб підприємств, винних у незаконних переведеннях працівників на іншу роботу або звільненнях. Відповідно до цієї норми суд покладає на службову особу, винну у незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Особливістю даного виду відповідальності є те, що дії керівників у цьому випадку не спрямовані безпосередньо на заподіяння матеріальної шкоди підприємству. Вони направлені лише на припинення з працівником трудових відносин або зміну трудового договору. І такі дії відповідно до законодавства входять до компетенції керівників.

За своїм змістом дана відповідальність матеріальна. Однак вона сприяє не тільки відшкодуванню матеріальної шкоди, завданої підприємству, але є ефективним засобом боротьби з незаконними звільненнями, переведеннями і переміщеннями працівників, а також є гарантією реального здійснення громадянами свого права на працю.

Раніше закон передбачав, що така відповідальність посадових осіб можлива лише при *явних* порушеннях трудового законодавства. А оскільки поняття явного порушення оціночне, воно досліджувалося наукою трудового права і судовою практикою, при цьому фахівці висловлювали суперечливі погляди [220, с. 37-39; 221, с. 75-76].

Розмір відшкодування шкоди не міг перевищувати трьох місячних окладів посадової особи.

Законом України від 18 лютого 1992 р. “Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів” статтю 134 КЗпП було доповнено пунктом 8, а статтю 237 викладено у новій редакції [222]. Відтоді посадова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника, несе **повну** матеріальну відповідальність за шкоду, завдану підприємству у зв’язку з оплатою працівникові вимушеного прогулу або різниці у заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи. Ця відповідальність застосовується у випадках проведення незаконного звільнення або переведення з порушенням закону (а не явного порушення закону).

Виходячи з того, що відповідно до зазначених норм матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству оплатою працівникові вимушеного прогулу або різниці у заробітку при його незаконному звільненні або переведенні на іншу роботу, можна покласти на службову особу за наявності її персональної вини в цьому, у випадках, коли незаконне звільнення або переведення мало місце за рішенням колегіального органу, керівник останнього може нести зазначену матеріальну відповідальність лише в тому разі, коли це рішення було прийнято внаслідок його винних протиправних дій (п. 84 Розділу XIV “Трудове право” Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ).

Пленум Верховного Суду України у п. 13 Постанови № 14 від 29 грудня 1992 р. “Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками” конкретизував, що дана відповідальність настає незалежно від форми вини службової особи [223].

Ми розглянули випадки матеріальної відповідальності службових осіб, винних у незаконних звільненнях або переведеннях працівників, і порядку її відшкодування в інтересах підприємств, установ, організацій.

Законом України від 24 грудня 1999 р. “Про внесення змін до Кодексу законів про працю України” КЗпП було доповнено статтею 237-1, відповідно до якої власник чи уповноважений ним орган підприємства може нести матеріальну відповідальність за моральну шкоду, завдану працівникові, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв’язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

Згідно п. 3 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 4 від 31 березня 1995 р. “Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди”, під моральною шкодою слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб [224, с. 80-81].

Незаконне переведення працівника на іншу роботу або пов’язане з цим звільнення є порушенням його права на працю, закріпленого законом. А тому, звичайно, таке порушення може завдати працівникові моральних страждань.

Якщо працівник вважає, що підстави для відшкодування йому моральної шкоди є, він вправі звернутися до суду з відповідним позовом до власника або уповноваженого ним органу підприємства, який здійснював звільнення чи переведення.

Пленум Верховного Суду України у вказаній вище Постанові пояснив, що у позовній заяві про відшкодування моральної (немайнової) шкоди, крім вимог, передбачених ст. 137 Цивільного процесуального кодексу України, має бути зазначено, у чому полягає ця шкода, якими неправомірними діями її

заподіяно позивачеві, з яких міркувань він виходив, визначаючи розмір шкоди, та якими доказами це підтверджується.

Одним із головних доказів, на нашу думку, є рішення суду про поновлення працівника на попередній роботі у разі звільнення його без законної підстави або незаконного переведення. Це буде підтвердженням того, що дії власника чи уповноваженого ним органу підприємства дійсно протиправні, тому що вчинені з порушенням закону.

Розмір відшкодування моральної (немайнової) шкоди суд визначає в межах заявлених вимог залежно від характеру та обсягу заподіяних позивачеві моральних і фізичних страждань, з урахуванням в кожному конкретному випадку ступеня вини відповідача та інших обставин. Зокрема, враховується характер і тривалість страждань, стан його здоров'я, тяжкість завданої травми, наслідки тілесних ушкоджень, істотність вимушених змін у його життєвих і виробничих стосунках, ступінь зниження престижу, ділової репутації (останнє залежить від характеру діяльності позивача, посади, часу й зусиль, необхідних для відновлення попереднього стану, наміру, з яким діяв заподіювач шкоди тощо).

На нашу думку, законодавство про працю на теперішній час підвищило гарантії працівників від незаконних переведень на іншу роботу і незаконних звільнень, які стали наслідком таких переведень, порівняно з колишнім законодавством.

ВИСНОВКИ

1. Становлення ринкової економіки і виникнення у зв'язку з цим суб'єктів господарювання різних форм власності та організаційно-правових форм, перехід від централізованого регулювання соціально-трудова відносин до договірної, заборона примусової праці та необхідність підвищення рівня захисту трудових прав громадян зумовили вивчення правового інституту переведень в сучасних умовах з метою удосконалення законодавства про переведення як форми раціонального використання трудових ресурсів.

Незважаючи на актуальність проблеми правового регулювання переведень на іншу роботу, вона поки що не зазнала в Україні належної наукової розробки. Раніше проведені наукові дослідження ґрунтуються на нормах законодавства колишнього СРСР, яке було орієнтоване перш за все на інтереси держави. Конституція України визначила інші пріоритети і соціальну спрямованість розвитку нашого суспільства.

У зв'язку з цим у дисертації був здійснений системний аналіз правового регулювання переведень на іншу роботу як в теоретичному аспекті, так і в аспекті практичного застосування.

2. Перехід України до ринкових механізмів господарювання призвів до серйозних змін в організації виробництва і праці на багатьох підприємствах, що досить часто супроводжується вивільненням значної кількості працюючих, виявив соціальні протиріччя у суспільстві, проблеми безробіття. У зв'язку з цим у дисертаційному дослідженні обґрунтовується висновок про максимальне застосування переведень на іншу роботу для збереження трудових відносин з працівниками при перерозподілі трудових ресурсів внаслідок зазначених процесів як в межах одного підприємства, так і між підприємствами та галузями економіки. У сучасному законодавстві чітко простежується тенденція щодо регулювання переважно майнових відносин в умовах запровадження елементів ринкової системи (приватизація державних підприємств, реорганізація, перепрофілювання, банкрутство, санація тощо). Інтереси ж працівників, їх правовий захист залишаються поза увагою нормотворчих органів. Тому переведення працівників на іншу роботу, які здійснюватимуться у таких випадках, покликані перш за все не допустити невинуватого руйнування існуючих трудових правовідносин. А це означатиме для громадян стабільність їх соціально-економічного становища та належний рівень життя.

3. При розгляді питання про зміну умов трудового договору проведено розмежування трьох правових явищ: переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце, зміни істотних умов праці; визначено підстави і порядок здійснення кожного з них.

На основі проведеного аналізу сформульовано пропозицію щодо доповнення чинного КЗпП України статтею, яка б містила таке визначення переведення на іншу роботу:

“Під переведенням на іншу роботу слід розуміти таку зміну умов трудового договору:

а) зміну місця роботи (підприємства або його відокремленого підрозділу, розміщеного у певній місцевості (населеному пункті) і наділеного

трудовою правосуб'єктністю, або місцевості, хоча б разом з підприємством, з яким укладений трудовий договір);

б) зміну трудової функції (доручення працівникові роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації, посаді, обумовленій при укладенні трудового договору, або покладення на нього завдань та обов'язків, не передбачених посадовою інструкцією, хоча б і в межах тієї ж спеціальності)".

4. При з'ясуванні понять «місце роботи» та «робоче місце», дисертанткою висловлена думка про те, що структурний підрозділ прирівнюється до місця роботи і є обов'язковою умовою трудового договору тільки в аспекті недопустимості зміни місцевості, де він розміщений.

На підставі цього сформульовано висновок, що зміна структурного підрозділу при зміні місцевості означатиме переведення, а зміна структурного підрозділу в межах тієї ж місцевості – переміщення на інше робоче місце.

Переміщення ж працівника в інший відокремлений підрозділ підприємства завжди розглядається як переведення.

5. У дослідженні аргументовано висновок, що зміна кваліфікації є переведенням на іншу роботу, у зв'язку з чим запропоновано ч. 5 ст. 96 КЗпП України про зниження працівникові з ініціативи власника кваліфікації на один розряд за грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції, виключити як таку, що суперечить принципу свободи праці.

Крім того, сформульовано поняття розряду:

“Розряд – це рівень кваліфікації робітника, що показує технічні знання і виробничі навички, якими він володіє, умови складності виконуваної ним роботи, а також її інтенсивність та відповідальність”.

6. Обґрунтовано висновок про те, що у разі реорганізації підприємств трудові правовідносини з працівниками тривають і це явище не слід

розглядати як переведення на іншу роботу. В таких випадках наявність формальної ознаки переведення, тобто заміни сторони трудового договору, не призводить до трансформації правового становища працівника і, відповідно, не потребує його згоди.

Висловлена пропозиція доповнити розділ 2 “Заповнення трудових книжок” Інструкції про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях пунктом такого змісту:

“У разі реорганізації підприємства про це окремим рядком у графі 3 трудової книжки робиться запис: “Підприємство таке-то реорганізоване з такого-то числа в підприємство таке-то”, а у графі 4 зазначається підстава реорганізації – наказ, розпорядження, протокол тощо, його дата і номер”.

7. Аналізуючи національне законодавство, його співвідношення з міжнародними правовими актами, ратифікованими Україною, здобувачка дійшла висновку про доцільність збереження у КЗпП норми про тимчасове переведення працівників на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без їх згоди у виняткових випадках (для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій тощо) як таке, що не є примусовою працею і не суперечить Конституції України.

Разом з тим, запропоновано виключити з положень та статутів про дисципліну певних категорій працівників норми про можливість переведень працівників за порушення трудової дисципліни на нижчеоплачувану роботу, оскільки вони суперечать Конституції України та міжнародним актам в частині заборони примусової праці. Переведення на іншу роботу за порушення трудової дисципліни не мають виняткового характеру, що свідчить про неможливість їх застосування з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу підприємства в односторонньому порядку. Рекомендовано до працівників, що порушують дисципліну праці, застосовувати інші заходи дисциплінарного та громадського впливу.

8. Внесено рекомендацію про збереження трудових відносин з працюючими у випадках корпоративного інвестування майна (внесення до статутного фонду одного підприємства майна іншого підприємства), якщо внаслідок цього відбувається передача цілісного майнового комплексу (наприклад, майстерня, цех, інший підрозділ з усім технічним і технологічним устаткуванням) із збереженням робочих місць, і здійснення його у формі переведень за погодженням між керівниками підприємств з дотриманням гарантій, передбачених законом для працівників у разі таких переведень.

9. Міжнародне законодавство, а також існуюча в Україні практика свідчать про доцільність встановлення у чинному законодавстві про працю норми про можливість тимчасового переведення групи працівників з одного підприємства в інше (лізинг робочої сили) і здійснення його в порядку переведення за погодженням між керівниками цих підприємств.

10. При здійсненні переведень за погодженням між керівниками з метою упорядкування таких переведень та підвищення гарантій працівників запропоновано встановити у законодавстві максимальний термін, протягом якого працівник повинен припинити роботу на одному підприємстві і приступити до виконання трудових обов'язків на іншому.

11. Обґрунтовано висновок щодо уніфікації законодавства про порядок проведення атестації працівників різних галузей економіки в частині встановлення єдиного двомісячного терміну з дня прийняття рішення атестаційною комісією, протягом якого власник підприємства чи уповноважений ним орган вправі перевести працівника на іншу роботу або звільнити його у зв'язку з негативними результатами проходження атестації.

12. У дисертації вперше визначено поняття ротації кадрів, її мета, сфера і порядок застосування. Висловлено пропозицію доповнити КЗпП нормою про те, що ротація – особливий вид переведення на іншу роботу, який здійснюється тільки у випадках, передбачених законом, і не потребує згоди працівників.

У зв'язку з цим необхідно доповнити й Закон України “Про державну службу” нормами щодо сфери застосування ротації, її періодичності, підстав та порядку здійснення.

13. Аналізуючи практичні матеріали, а також дані наукових досліджень психологів, здобувачка дійшла висновку про відмову в майбутньому від ротації кадрів як антикорупційного заходу і надання переваги іншим заходам матеріального та морального заохочення державних службовців, а також посилення дисциплінарної відповідальності цієї категорії працівників (наприклад, встановлення у Законі України “Про державну службу” такої підстави для звільнення державного службовця як вчинення ним корупційного діяння).

14. З метою підвищення гарантій працюючих здобувачкою запропоновано закріпити у КЗпП норму про письмову форму дачі згоди працівника на переведення на іншу роботу. Необхідність отримання згоди на переведення у письмовій формі обумовить більш відповідальне ставлення сторін трудового договору до зміни його умов. Крім того, існування у законі відповідної норми полегшило б доказування в ході судового розгляду в разі виникнення спору.

15. Для того, щоб усунути протиріччя, які існують у КЗпП України, запропоновано доповнити ст. 116 КЗпП положенням, яке б відповідало ч. 3 ст. 83 цього ж кодексу, а саме:

“При переведенні працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використану відпустку за його бажанням перераховується на рахунок підприємства, куди перейшов працівник”.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України // Право України. – 1999. - № 6. – С. 101-105.
3. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: Автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Моск. юрид. ин-т. – М., 1993. – 50 с.
4. Кодекс законів про працю України: затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
5. Опришко В. Систематизація законодавства – справа тонка // Голос України. – 1999. - № 164 (2166). – 7 вересня. – С. 11.
6. Молодцов М.В., Сойфер В.Г. Стабильность трудовых правоотношений. – М.: Юрид. лит., 1976. – 240 с.
7. Про затвердження Комплексної програми профілактики інвалідності серед дітей та населення працездатного віку на період 2000-2005 роки: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 23 травня 2000 р. № 117 // Орієнтир. – 2000. - № 29.

8. Заржицький О., Смирнов Д. Перспективи розвитку трудового права у Конституції України // Право України. – 1997. - № 9. – С. 39-41.
9. Ротань В.Г. Социальное равенство и советское трудовое право: Автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / ВНИИ сов. законодательства. – М., 1987. – 38 с.
10. Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: схвалені Указом Президента України від 3 серпня 1999 р. № 958/99 // Офіційний вісник України. – 1999. - № 31 (20.08.99). – Ст. 1608.
11. Фатуев А.А. Трудовое право в жизни человека. – М.: Юрид. лит., 1991. – 255 с.
12. Прокопенко В.І. Трудове право України. Підручник. – Х.: Консум, 1998. – 480 с.
13. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. – 2 изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 1998. – 312 с.
14. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор. – М.: Юрид. лит., 1983. – 176 с.
15. Орловский Ю.П. Содержание трудового договора // Трудовое право России. Учебник для вузов / Отв. ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский. – М.: Изд. групп. ИНФРА М-НОРМА, 1998. – 480 с.
16. Голованова Е.А. Переводы рабочих и служащих на другую работу / Отв. ред. В.И. Никитинский. – М.: Юрид. лит., 1986. – 95 с.
17. Колбасин Д.А. Содержание трудового договора на современном этапе / Под ред. В.И.Семенкова. – Минск: Наука і техніка, 1990. – 176 с.
18. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). – Л.: Изд-во Ленинград. ун-та, 1966. – 188 с.
19. Пустозерова В.М. Трудовой договор. Комментарий КЗоТ. – М.: Приор, 1995. – 128 с.

20. Российское трудовое право. Учебник для вузов / Отв. ред. А.Д. Зайкин. – М.: Изд. групп. НОРМА – ИНФРА М, 1998. – 415 с.
21. Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. – 2-е изд. – М.: Юрид. лит., 1982. – 504 с.
22. Про підприємства в Україні: Закон України від 27 березня 1991 р. № 887-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. - № 24. – Ст. 272.
23. Трудовое право: Учебник / Отв. ред. О.В. Смирнов. – М.: ТЕИС, 1996. – 384 с.
24. Абдракманов К.С. Правовое регулирование трудовых отношений в Кыргызской Республике в период перехода к рыночной экономике: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Уральская гос. юрид. акад. – Екатеринбург, 1997. – 19 с.
25. Мамяофа И.Э. Правовые вопросы перевода рабочих и служащих на другую работу: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харьк. юрид. ин-т. – Харьков, 1962. – 16 с.
26. Левиант Ф.М. Виды трудового договора. – М.: Юрид.лит., 1966. – 188с.
27. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. – М.: Юрид. лит., 1974. – 160 с.
28. Ставцева А.И., Яковлев М.В. Прием и перевод на другую работу. – М.: Юрид. лит., 1967. – 160 с.
29. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М.: Госюриздат, 1948. – 336 с.
30. Астрахан Е.И. Перевод на другую работу. – М.: Юрид.лит., 1977. – 63с.
31. Астрахан Е.И., Каринский С.С., Ставцева А.И. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. – М.: Госюриздат, 1955. – 192 с.

32. Трудовое право России. Учебник / Под ред. А.С. Пашкова. – СПб.: Изд-во СПб ун-та, 1994. – 289 с.
33. Бухаловский О.Н. Правовое положение предприятия по трудовому законодательству. – Воронеж: Изд-во Воронеж.ун-та, 1974. – 160 с.
34. Венедиктов А.В. О государственных юридических лицах // Вестник Ленинградского университета. Серия общественных наук. – 1955. - № 3. – С. 102.
35. Пилипенко П. Юридичні особи – роботодавці: новий погляд на стару проблему // Юридический вестник. – 1999. - № 4. – С.85-90.
36. Венедиктов А.В. Государственная социалистическая собственность. – М.-Л., 1948. – 840 с.
37. Аскназий С.И. Об основаниях правовых отношений между государственными социалистическими организациями // Ученые записки Ленинградского юридического института. Вып. IV. – Л., 1947.
38. Толстой Ю.К. Содержание и гражданско-правовая защита права собственности в СССР. – Л.: Изд-во Ленинград. ун-та, 1955. – 220 с.
39. Цивільний кодекс України. Проект від 25 серпня 1996 р., прийнятий Верховною Радою в першому читанні 5 червня 1997 р. // Українське право. – 1999. – Число 1 (11).
40. Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість: Постанова Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 р. № 255 // Офіційний вісник України. – 1998. - № 9. – Ст. 351.
41. Гражданский кодекс УССР. Официальный текст с изменениями и дополнениями на 5 июня 1973 г., а также с постатейными материалами и приложениями. – К.: Политиздат, 1973.
42. Кривой В.И. Место работы по советскому трудовому праву // Советское государство и право. – 1989. - № 11. – С. 53-61.
43. Основные положения о вахтовом методе организации работ: утверждены постановлением Государственного комитета СССР по

труду и социальным вопросам, Секретариата ВЦСПС и Министерства здравоохранения СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82 (с доп. и изм., внесенными постановлениями Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 5 апреля 1988 г. № 185/10-7, от 28 сентября 1989 г. № 328/20-48 и от 17 января 1990 г. № 27/2-71) // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. – 1990. - № 8. – С. 26-37.

44. Про нотаріат: Закон України від 2 вересня 1993 р. № 3425-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 39. – Ст. 383.
45. О порядке оплаты труда шоферов при работе их на автомобилях различного типа и грузоподъемности (вместимости): Разъяснение Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 1 апреля 1966 г. № 7/8 // Сборник законодательных актов о труде. – М.: Юрид. лит., 1977. – С. 343.
46. О порядке оплаты рабочих локомотивных бригад при работе их на локомотивах различных видов тяги, серий и при обслуживании поездов различного вида движения: Разъяснение Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 12 декабря 1966 г. № 18/30 // Сборник законодательных актов о труде. – М.: Юрид. лит., 1977. – С. 344.
47. Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. – М., 1974. – 560 с.
48. Глозман В.А. Совмещение профессий и должностей. – М.: Юрид.лит., 1969. – 102 с.
49. Барабаш А.Т., Копайгора И.Д. К вопросу о трудовой функции // Проблемы социалистической законности: Республ. межвед. науч. сб. Вып. 9. – Х.: Вища школа, 1982. – С. 65-70.

50. Глозман В.А. Еще раз о трудовой функции // В кн.: Проблемы трудового права и права социального обеспечения /Отв. ред. С.А. Иванов. – М., 1975. – С. 92-97.
51. Жернаков В.В., Еременко В.В. К вопросу о понятии и содержании трудовой функции // Вопросы укрепления социалистической законности и правопорядка, усиления охраны прав и законных интересов граждан в условиях перестройки социалистического общества. Сб. науч. трудов. – К., 1989. – С. 61-65.
52. Зуб И.В., Ротань В.Г., Стычинский Б.С. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде. В 2 т. Т. 1. – Симферополь: Таврида, 1998. – 896 с.
53. Державний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003-95 // Держстандарт України. – К., 1995. – 428 с.
54. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Выпуск 1. – М., 1990. – 224 с.
55. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Выпуск 2. Часть 1. – М., 1990. – 238 с.
56. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Выпуск 2. Часть 2. – М., 1990. – 296 с.
57. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. – М.: Экономика, 1989. – 272 с.
58. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск I “Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності”, розділ 1 “Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, які є загальними для всіх видів економічної діяльності”. – Краматорськ: Центр продуктивності, 1998. – 237 с.
59. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск I “Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності”, розділ 2 “Професії робітників, які є

загальними для всіх видів економічної діяльності”. – Краматорськ: Центр продуктивності, 1998. – 282 с.

60. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 87. Житлове та комунальне господарство населених пунктів. Затверджений наказом Державного комітету будівництва, архітектури та житлової політики України від 14.06.1999 р. № 144 за погодженням з Міністерством праці та соціальної політики України. – Краматорськ: Центр продуктивності, 1999. – 198 с.
61. Бугров Л.Ю. Перевод на другую работу // Советское государство и право. – 1983. - № 8. – С. 76-80.
62. Негру Ф.П. Научно-технический прогресс и трудовой договор / Под ред. Р.З. Лившица. – Кишинев, 1977. – 95 с.
63. Гончарова Г.С. Переводы и перемещения в судебной практике. – Харьков: Вища школа, 1982. – 168 с.
64. Зуб І. Правове регулювання суміщення професій (посад) в умовах перебудови потребує вдосконалення // Радянське право. – 1988. - № 3. – С. 22-25.
65. Бугров Л.Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу. – Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1987. – 156 с.
66. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. – М.: Юрид. лит., 1969. – С. 9, 10.
67. Новий тлумачний словник української мови у 4 томах: 42 000 слів. Т. 4. Р-Я: Словник / Укл. Яременко В.В., Сліпущко О.М. – К.: Аконт, 2000. – 941 с.
68. Дмитриев Ю.А. Условия труда рабочих и служащих как правовая категория: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ленинград. гос. ун-т. – Л., 1987. – 22 с.
69. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. – М.: Юрид. лит., 1979. – 224 с.

70. Новий тлумачний словник української мови у 4 томах: 42 000 слів.
Т. 2. Ж-О: Словник / Укл. Яременко В.В., Сліпушко О.М. – К.:
Аконіт, 2000. – 911 с.
71. Бугров Л.Ю. Изменение существенных условий труда рабочих и
служащих // Вестник Московского университета. Сер. Право. –
1978. – № 1. – С. 58-63.
72. Бугров Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР
(юридический аспект) – Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1984.
– 128 с.
73. Судові прецеденти щодо розгляду судами окремих категорій
цивільних справ / Укл. Т.Р. Цицора, К.С. Садовський. – Х.:
Просвіта, 2000. – 232 с.
74. Бару М.И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве //
Советское государство и право. – 1970. - № 7. – С. 104-108.
75. О внесении в законодательство Союза ССР о труде изменений и
дополнений, связанных с перестройкой управления экономикой:
Указ Президиума Верховного Совета СССР от 4 февраля 1988 г. //
Ведомости Верховного Совета СССР. – 1988. - № 6. – С. 95.
76. Ламперт Хайнц. Социальная рыночная экономика. Германский
путь. – М.: Дело ЛТД, 1994. – 224 с.
77. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее /
Отв. ред. В.И. Никитинский. – М.: Наука, 1989. – 191 с.
78. Стадник Н.П. Необходимость укрепления юридических гарантий
права на труд в условиях перестройки // В кн.: Законодательство о
труде в условиях перестройки / Отв. ред. З.К. Симорот. – К.: Наук.
думка, 1991. – 229 с.
79. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых
ресурсов / Под ред. С.А. Иванова. – М.: Наука, 1990. – 304 с.
80. Лившиц Р. Изменение трудового договора // Социалистический
труд. – 1988. - № 8. – С. 55-60.

81. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. - 1997. - № № 11-12. – С. 935-950.
82. Балюк М. І., Гончарова Г. С. Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство // Право України. – 1996. - № 11. – С. 33-37.
83. Кодекс законов о труде Российской Федерации. – М.: Проспект, 1999. – 96 с.
84. О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г. № 16 // Советская юстиция. – 1993. - № 4. – С. 22-27.
85. Головина С.Ю. Роль судебной практики в формировании понятийного аппарата трудового права // Вестник Омского университета. – 1997. – Вып. 3. – С. 100-103.
86. Иванова Г.А. Трудовое право: Конспект лекций. – СПб: Изд-во Михайлова В.А., 2000. – 64 с.
87. Пашерстник А.Е. Право на труд. – М., 1951. – 230 с.
88. Морейн И.Б. Перевод на другую работу. – М.: Юрид. лит., 1965. – 207 с.
89. Жигалкин П.И., Бущенко П.А. Некоторые вопросы совершенствования законодательства о переводах на другую работу // В кн.: Проблемы социалистической законности на современном этапе коммунистического строительства. – Харьков, 1978. – С. 162-164.
90. Аكوпова Е.М. Современный трудовой договор (контракт). – М.: Экспертное бюро – М, 1997. – 302 с.
91. Венедиктов В.С. Конспект лекций по трудовому праву Украины: Учеб. пособие для вузов. Ч.1. - Х.: Консум, 1998. – 140 с.

92. Пастухов В.П. Радянське трудове право. – К.: Рад. школа, 1989. – 206 с.
93. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Прием, перевод и увольнение работников. Комментарий законодательства. – М.: Проспект, 1997. – 256 с.
94. Советское трудовое право: Учебник для вузов по спец-ти «Правоведение» / Под общ.ред. А.И. Процевского. – К.: Вища школа, 1981. – 360 с.
95. Толкунова В.Н. Трудовое право: Конспект лекций. – М., 1997. – 234с.
96. Безуглая Я.И. Правовые средства борьбы с текучестью кадров. – К.: Об-во «Знання» УССР, 1984. – 48 с.
97. Трудовое право Украины / Под ред. Г.И. Чанышевой, Н.Б. Болотиной. – Харьков: Одиссей, 1999. – 480 с.
98. Жигалкин П.И. Трудовое право в обеспечении стабильности кадров. – Харьков: Вища школа, 1977. – 129 с.
99. Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1995. - № 3. – С. 38-39.
100. Рассчитайте зарплату. Единая тарифная сетка: разъяснения, методические рекомендации, нормативные акты // Сб.: Сост. Н.Ф.Сергунькин – М., 1993. – 95 с.
101. Типовая инструкция об организации квалификационных экзаменов при профессиональном обучении рабочих на производстве: утверждена Приказом Государственного комитета СССР по профессионально-техническому образованию 24 сентября 1981 г. № 135 // Сб.: Нормативные документы по подготовке рабочих на производстве. – К.: Вища школа, 1987. – С. 118-123.
102. Общие положения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР: утверждены Постановлением Государственного комитета

СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1985. - № 6. – С. 7-10.

103. Типовое положение о производственной бригаде, совете бригады, бригадире и совете бригадиров: утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 декабря 1980 г. № 389/22-119 // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1981. - № 4. – С. 3-10.
104. Хохлов Е.Б. Правовое положение производственной бригады: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ленинград. гос. ун-т. – Л., 1982. – 24 с.
105. Фатуев А.А. Переводы на другую работу внутри предприятий и организаций // Советское государство и право. – 1986. - № 8. – С. 43-50.
106. Абалдуев В.А. Правовое регулирование организации и оплаты труда коллектива производственной бригады (вопросы трудового права): Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Всесоюзный юрид. заоч. ин-т. - М., 1988. – 17 с.
107. Плева В.А. Перевод на другую работу при бригадной форме организации труда // Проблемы социалистической законности. – 1988. – А. Вып. 21. – С. 67-70.
108. Сприндис С.И. Возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений при бригадной форме организации и стимулирования труда: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Укр. юрид. акад. – Х., 1993. – 13 с.
109. Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1976. – 176 с.
110. Гершанов Е.М. Отвечаем на вопросы о трудовом договоре. – М.: Знание, 1991. – 111 с.

111. Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях: затверджена наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58 // Людина і праця: Інформ.бюл. Мінпраці України. – 1993. – № 9-10.
112. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. – М.: Дело, 1997. – 368 с.
113. Постанови Пленуму Верховного Суду України (1995-1998). Правові позиції щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ / Відп.ред. П.І.Шевчук. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 272 с.
114. Киселев И.Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. – М.: Наука, 1989. – 191 с.
115. О порядке и условиях перевода работников предприятий (объединений) промышленности в строительные-монтажные организации и оплате их труда: Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 29 октября 1987 г. № 649/29-101 // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1988. - № 3. – С. 15.
116. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України: Закон України від 24 грудня 1999 р. № 1356-XIV // Урядовий кур'єр. – 2000. - № 5. – 13 січня. – С. 10.
117. Пашков А.С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. – 1993. - № 6. – С. 57-65.
118. Про зайнятість населення: Закон Української РСР від 1 березня 1991 р. № 803-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. - № 14. – Ст. 170.
119. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1

листопада 1996р. № 9 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2001. - № 8. – С. 169-175.

120. Жернаков В. Поняття примусової праці за законодавством України // Право України. – 1997. - № 10. – С. 35-39, 43.
121. Андрушко В., Кондратьєв Р. Спiрні моменти судової практики у свiтлі нового тлумачення поняття “примусова праця” // Право України. – 1998. - № 3. – С. 31,32.
122. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919 – 1964. – Том I. Міжнародне Бюро Праці. – Женева, 1999. – С. 124-133.
123. Відомості Верховної Ради УРСР. – 1956. - № 5. – Ст. 75.
124. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 105 про скасування примусової праці: Закон України від 5 жовтня 2000 р. № 2021-III // Офіційний вісник України. – 2000. - № 44 (17.11.2000). – Ст. 1879.
125. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919 – 1964. – Том I. Міжнародне Бюро Праці. – Женева, 1999. – С. 627-629.
126. Короткін В.Г. Трудове право: прийняття на роботу і звільнення: Навч.-метод. розробка. – К.: МАУП, 1999. – 88 с.
127. Про правовий режим надзвичайного стану: Закон України від 16 березня 2000 р. № 1550-III // Офіційний вісник України. – 2000. - № 15. – Ст. 588.
128. Правила о порядке оплаты простоя и брака рабочим непроизводственных предприятий и служащим предприятий и учреждений: утвержденные постановлением НКТ СССР от 22 октября 1932 г. // Известия НКТ СССР. – 1932. - № 30.
129. Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. – М.: Наука, 1966. – 304 с.

130. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 р. № 1533-III // Офіційний вісник України. – 2000. - № 13 (14.04.2000). – Ст. 505.
131. Жернаков В. Реализация принципа свободы труда и запрета принудительного труда в законодательстве Украины // Предпринимательство, хозяйство, право. – 2000. - № 10. – С. 63-66.
132. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики: Учебное пособие / Академия труда и социальных отношений. Юрид. фак-т. – М., 1995. – 210 с.
133. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю УРСР при переході республіки до ринкової економіки: Закон Української РСР від 20 березня 1991 р. № 871-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. - № 23. – Ст. 267.
134. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ УРСР: затверджений Указом Президії Верховної Ради УРСР від 29 липня 1991 р. № 1368-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. - № 45. – Ст. 599.
135. Дисциплінарний статут прокуратури України: затверджений Постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991р. № 1796-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - № 4. – Ст. 15.
136. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту: затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 р. № 55 // ЗП Уряду України. – 1993. - № 4-5. – Ст. 71.
137. Про внесення змін до Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту: постанова Кабінету Міністрів України від 27 вересня 2000 р. № 1468 // Офіційний вісник України. – 2000. - № 39 (13.10.2000). – Ст. 1658.

138. Егоров В.В. Сохранение занятости в случае изменения структуры предприятия // Сб.: Право на труд: советский и британский подходы (по материалам второго советско-британского симпозиума). – М., 1989. – С. 17–23.
139. Давиденко Г.І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладенням, зміною і припиненням трудового договору // Вісник Верховного Суду України. – 1997. - № 3 (5).- С. 28-45.
140. Архиповский В. Что такое квалификация работника ? // Вестник Верховного Суда СССР. – 1991. - № 4. – С. 30.
141. Ответы Судебной коллегии по гражданским делам на запросы судов, предприятий, учреждений, организаций по применению законодательства при разрешении трудовых споров // Вестник Верховного Суда СССР. – 1991. - № 4. – С. 15.
142. О порядке увольнения при сокращении штатов: Постановление НКТ РСФСР от 6 февраля 1928 г. // Известия НКТ РСФСР. – 1928. - № 9-10.
143. О порядке увольнения рабочих и служащих по сокращению штата: Постановление НКТ УССР от 27 апреля 1929 г. // Известия НКТ УССР. – 1929. - № 7.
144. Социалистическая законность и государственная дисциплина /Под ред. В.Н.Кудрявцева. – М.: Наука, 1975. – 291 с.
145. Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. – М.: Наука, 1974. – 560 с.
146. Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою: Указ Президії Верховної Ради УРСР від 27 травня 1988 р. № 5938-XI // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1988. - № 23. – Ст. 556.
147. Юридичний вісник України. – 1995. - № 10-11 (5-19 вересня). – С.26.

148. Положення про організацію роботи щодо сприяння зайнятості населення в умовах масового вивільнення працівників: затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 31 грудня 1993 р. № 1090 // ЗП Уряду України. – 1994. - № 4. – Ст. 107.
149. Собрание законодательства Российской Федерации. - 1994. - № 32. – Ст. 3301.
150. Цивільне право (частина перша): підручник для студентів юрид. вузів та факультетів. – К.: Вентурі, 1997. – 544 с.
151. Про утворення Державної податкової адміністрації України та місцевих податкових адміністрацій: Указ Президента України від 22 серпня 1996 р. № 760 // Урядовий кур'єр. – 1996. – № 161-162 . – 29 серпня 1996 р.
152. Про внесення зміни до Указу Президента України від 22 серпня 1996 р. № 760: Указ Президента України від 17 лютого 1997 р. № 149 // Урядовий кур'єр. – 1997. – № 38-39. – 1 березня 1997 р.
153. Про утворення Міністерства праці та соціальної політики України: Указ Президента України від 25 липня 1997 р. № 705 // Урядовий кур'єр. – 1998. – № 67-68. – 26 липня 1997 р.
154. Про Державну митну службу України: Указ Президента України від 29 листопада 1996 р. № 1145 // Урядовий кур'єр. – 1996. – № 228-229. – 5 грудня 1996 р.
155. Про вдосконалення мережі вищих навчальних закладів: Постанова Кабінету Міністрів України від 29 серпня 1994 р. № 592 // ЗП Уряду України. – 1994. - № 12. – Ст. 293.
156. Про внесення змін до Закону України “Про оподаткування прибутку підприємств”: Закон України від 22 травня 1997 р. № 283/97-ВР // Офіційний вісник України. – 1997. - № 23. – С. 5.
157. Иванкина Т.В., Магницкая Е.В., Пашков А.С. Кадровая политика и право. – М.: Юрид. лит., 1989. – 288 с.

158. Глозман В.А. Должностная переаттестация кадров на предприятии // Советское государство и право. – 1974. - № 7. – С. 42.
159. Лазор Л.И. Правовое регулирование аттестации работников: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харьк. юрид. ин-т им. Ф.Э.Дзержинского. – Х., 1985. – 16 с.
160. Мелешко Х.-Т.Т. Правовые проблемы аттестации рабочих и служащих: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ленинград. гос. ун-т. – Л., 1989. – 22 с.
161. Нуртдинова А. Аттестация специалистов в производственных отраслях народного хозяйства // Социалистическая законность. – 1989. - № 11. – С. 47-48.
162. Положення про атестацію наукових працівників: затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 р. № 1475 // Офіційний вісник України. – 1999. - № 33. – Ст. 1719.
163. Положення про порядок атестації працівників керівного складу державних підприємств: затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 1999 р. № 1571 // Офіційний вісник України. – 1999. - № 35. – Ст. 1794.
164. Типове положення про атестацію педагогічних працівників України: затверджене наказом Міністерства освіти України від 20 серпня 1993 р. № 310 // Інформаційний збірник Міністерства освіти України. – 1994. - № 5-6. – С. 5.
165. Положення про порядок проведення атестації керівних, інженерно-технічних працівників та інших спеціалістів підприємств і організацій залізничного транспорту України: затверджене наказом Міністерства транспорту України від 16 квітня 1996 р. № 127 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1998. - № 12. – С. 108.

166. Положення про порядок проведення атестації державних службовців органів виконавчої влади: затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 14 серпня 1996 р. № 950 // ЗП Уряду України. – 1996. - № 16. – Ст. 448.
167. Інструкція про атестацію службових осіб митних органів України: затверджена наказом Голови Державної митної служби України від 5 березня 1997 р. № 100 // Офіційний вісник України. – 1997. - № 14. – С. 204.
168. Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи: утверждено постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по науке и технике и Государственного комитета по вопросам труда и заработной платы от 5 октября 1973 г. № 470/267 // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. – 1980. - № 8. – С. 22-27.
169. Положення про порядок проведення атестації провізорів: затверджене наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 липня 1998 р. № 231 // Офіційний вісник України. – 1998. - № 33. – Ст. 1270. – С. 232.
170. Положення про порядок проведення атестації лікарів: затверджене наказом Міністерства охорони здоров'я України від 19 грудня 1997 р. № 359 // Офіційний вісник України. – 1998. - № 3. – Ст. 127.
171. Положення про порядок проведення атестації фармацевтів: затверджене наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 липня 1998 р. № 231 // Офіційний вісник України. – 1998. - № 33. – Ст. 1270. – С. 245.

172. Про затвердження Положення про медико-соціальну експертизу і Положення про індивідуальну програму реабілітації та адаптації інваліда: Постанова Кабінету Міністрів України від 22 лютого 1992 р. № 83 // ЗП Уряду України. – 1992. - № 3. – Ст. 68.
173. Про затвердження Порядку організації та проведення медико-соціальної експертизи втрати працездатності: Постанова Кабінету Міністрів України від 4 квітня 1994 р. № 221 // ЗП Уряду України. – 1994. - № 8. – Ст. 190.
174. О порядке перевода на другую работу в связи с понижением трудоспособности: Инструкция НКТ СССР от 18 декабря 1929 г. № 385 // Сборник законодательных актов о труде. – М.: Юрид. лит., 1961. – С. 101.
175. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - № 49. – Ст. 668.
176. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23 вересня 1999 р. № 1105-ХІV // Офіційний вісник України. – 1999. - № 42 (05.11.99). – Ст. 2080.
177. Гузь Л. Подготовка некоторых категорий гражданских дел к слушанию и особенности их рассмотрения. Книга II. – Х., 2001. – 528 с.
178. Про Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок: Постанова Верховної Ради України від 5 березня 1999 р. № 475-ХІV // Офіційний вісник України. – 1999. - № 11 (02.04.99). – Ст. 414.
179. Про підвищення соціального статусу жінок в Україні: Указ Президента України від 25 квітня 2001 р. № 283/2001 // Урядовий кур'єр. – 2001. - № 78.

180. Мацюк А.Р., Симорот З.К. Трудовое право в вопросах и ответах: Справочник. – К.: Политиздат Украины, 1988. – 287 с.
181. Советское законодательство о труде: Справочник / Ю.Н. Коршунов, Р.З. Лившиц, М.С. Румянцева. – М.: Профиздат, 1980. – 511 с.
182. Трудовое право. Энциклопедический справочник / Гл. ред. С.А. Иванов. – М.: Сов. энциклопедия, 1979. – 528 с.
183. О порядке сохранения непрерывного трудового стажа при переводе из одного предприятия (учреждения, организации) в другое: Постановление Совета Министров СССР от 27 мая 1957 г. № 581 // СП СССР. – 1957. - № 6. – Ст. 70.
184. Правила исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособия по государственному социальному страхованию: утверждены Постановлением Совета Министров СССР от 13 апреля 1973 г. № 252 // СП СССР. – 1973. - № 10. – Ст. 51.
185. Про обчислення розміру допомоги по тимчасовій непрацездатності: постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 571 // Бизнес. – 1998. - № 19.
186. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням: Закон України від 18 січня 2001 р. № 2240-III // Офіційний вісник України. – 2001. - № 8 (09.03.2001). – Ст. 310.
187. Скобелкин В.Н. Прием на работу в порядке перевода по согласованию между руководителями предприятий // Советская юстиция. – 1974. - № 4.- С. 5,6.
188. Гончарова Г. Переведення за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій // Радянське право. – 1981. – №7. – С. 49-52.

189. Інструктивний лист щодо взяття на облік Державною комісією з цінних паперів та фондового ринку підпорядкованих підрозділів реєстратора для здійснення ними діяльності щодо ведення реєстрів власників іменних цінних паперів: затверджений наказом Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 22 січня 1997 р. № 14 // Государственный информационный бюллетень о приватизации. – 1997. - № 6. – С. 33-40.
190. Про боротьбу з корупцією: Закон України від 5 жовтня 1995 р. № 356/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 34. – Ст. 266.
191. Програма кадрового забезпечення державної служби: затверджена Указом Президента України від 10 листопада 1995 р. № 1035/95 // Праця і зарплата. – 1995. - № 23. – С. 2.
192. Національна програма боротьби з корупцією: затверджена Указом Президента України від 10 квітня 1997 р. № 319/97 // Офіційний вісник України. – 1997. - № 15. – С. 12.
193. Про концепцію боротьби з корупцією на 1998-2005 роки: Указ Президента України від 24 квітня 1998 р. № 367/98 // Офіційний вісник України. – 1998. - № 17. – Ст. 621.
194. Про стратегію реформування системи державної служби в Україні: Указ Президента України від 14 квітня 2000 р. № 599/2000 // Офіційний вісник України. – 2000. - № 16. – Ст. 665.
195. Словарь иностранных слов. – М.: Русский язык, 1989. – 624 с.
196. Словарь русского языка: В 4-х томах. Том 3: П – Р/ Ред. тома Е.А.Иванникова. – М.: Русский язык, 1987. – 752 с.
197. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 52. – Ст. 490.
198. Порядок перебування на державній службі працівників патронатної служби членів Кабінету Міністрів України, голів

місцевих держадміністрацій: затверджений постановою Кабінету Міністрів від 19 травня 1999 року № 851 // Офіційний вісник України. – 1999. - № 20. – Ст. 902.

199. Потеряхин А.Л. Фактор справедливости и «эффект временности» в управлении персоналом // Альбом по материалам семинара «Кадровый менеджмент» (ООО «Украинская экономическая студия»). – К., 2001. – С. 6-7.
200. Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.1995 р. № 597 // ЗП Уряду України. – 1995. - № 11. – Ст. 264.
201. Шебанова А.И. Гарантии законности перевода на другую работу по советскому трудовому праву // Сб.: Право на труд: советский и британский подходы (по материалам второго советско-британского симпозиума). – М., 1989. – С. 84-92.
202. Загальна декларація прав людини // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1997. - № 5. – С. 19-24.
203. Егорова А.Ю. Состояние защитной функции трудового права // Юрист. – 1999. - № 3. – С.16-19.
204. Тихомирова Л.В., Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия / Под ред. М.Ю. Тихомирова. – М., 1997. – 526 с.
205. Теория государства и права. Учебник для юридических вузов и факультетов / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. – М.: Издательская группа ИНФРА М – НОРМА, 1997. – 570 с.
206. Теория государства и права. Курс лекций / Под ред. М.Н. Марченко. – М.: ЗЕРЦАЛО, 1998. – 476 с.
207. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. – К.: Укр. енцикл., 1998. – Т. 1: А-Г. – 672 с.
208. Узагальнення судової колегії в цивільних справах Верховного Суду України практики розгляду судами справ про поновлення на роботі. 1995. – С. 8.

209. Миронов В.И. Правовой механизм обеспечения законности в сфере трудовых отношений рабочих и служащих: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Академия труда и соц. отношений. – М., 1991. – 27 с.
210. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. - № 2. – Ст. 4.
211. Гончарова Г., Гоц В. Надання відпустки при переведенні працівника на інше підприємство, в установу, організацію // Радянське право. – 1986. - № 6. – С. 50-52.
212. Социалистический труд. – 1984. - № 10. – С. 114.
213. Положення про соціальний захист працівників, вивільнених у зв'язку з закриттям (ліквідацією) неперспективних вугледобувних і вуглепереробних підприємств Міністерства вугільної промисловості України: затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 р. № 623 // Офіційний вісник України. – 1997. - № 27. – С. 44.
214. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: постанова Пленуму Верховного Суду України № 13 від 24 грудня 1999 р. // Вісник Верховного Суду України. – 2000.03.12.
215. Давидович Я.И., Хрусталеv Б.Ф. Прием на работу, перевод и увольнение рабочих и служащих. – Л.: Изд-во Ленинград. ун-та, 1960. – 78 с.
216. Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова. – М.: Юрид.лит., 1976. – 574 с.
217. Комментарий к законодательству о труде / Под ред. В.И. Теребилова. – М.: Юрид. лит., 1982. – 576 с.
218. Бюллетень Верховного Суда РСФСР. – 1974. – № 2. – С. 2.
219. Ведомости Верховного Совета РСФСР. – 1983. - № 51. – Ст. 1782.
220. Бару М.И. Регрессные обязательства в трудовом праве. – М.: Госюриздат, 1962. – 140 с.

221. Шлемин А.М. Возмещение убытков при незаконных увольнениях и переводах. – М.: Юрид.лит., 1973. – 133 с.
222. Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів: Закон України від 18 лютого 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - № 22. – Ст. 302.
223. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14 // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2000.01.04.
224. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 р. № 4 // Постанови Пленуму Верховного Суду України (1963-2000). Том 1. – К.: А.С.К., 2000. – С. 80-84.