

Кернякевич Ю.В.,
викладач кафедри трудового,
екологічного та аграрного права
Прикарпатського національного університету
імені Василя Стефаника

ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В РАЗІ НЕЗАКОННОГО ПЕРЕВЕДЕННЯ ЇХ НА ІНШУ РОБОТУ

Юридичні гарантії спрямовані на забезпечення реалізації та надійного захисту кожною людиною закріплених за нею прав, у тому числі трудових. Вони є різновидом гарантій прав та свобод людини і громадянина.

В юридичній літературі під поняттям «гарантії прав та свобод людини і громадянина» розуміють умови, засоби, способи, які забезпечують здійснення в повному обсязі і всебічну охорону прав та свобод особи.

Юридичні гарантії поділяють на загальноправові та галузеві. В свою чергу, галузеві гарантії, зокрема гарантії трудових прав, можна класифікувати за різними критеріями на окремі види. Не вдаючись до детального аналізу критеріїв класифікації та всіх видів гарантій трудових прав, зупинимося на поділі гарантій трудових прав на гарантії реалізації трудових прав та гарантії захисту порушених трудових прав.

Так, розглядаючи гарантії трудових прав працівників в разі переведення їх на іншу роботу, можемо виділити гарантії здійснення трудових прав працівників в разі переведення працівників на іншу роботу, а також гарантії захисту трудових прав працівників в разі незаконного переведення працівників на іншу роботу.

До гарантій захисту трудових прав працівників в разі незаконного переведення їх на іншу роботу належать наступні:

1. Право на захист своїх прав в передбаченому законом порядку, тобто застосовуючи відповідну форму, способи і засоби захисту. Своє право на захист працівник може самостійно шляхом безпосередніх переговорів з роботодавцем або за допомогою інших форм самозахисту. Також працівник може звернутися за

захистом своїх порушених прав до органу, в компетенції якого є вирішення трудових спорів, наприклад, до КТС чи суду.

Підставою реалізації права на захист працівника є факт незаконного переведення працівника на іншу роботу. В чистому вигляді спори про незаконне переведення працівника на іншу роботу на практиці зустрічаються рідко. Та проблема із законністю переведення на іншу роботу часто виникає у справах про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу та в інших індивідуальних трудових спорах.

2. Можливість отримання відшкодування заподіяної матеріальної шкоди в разі незаконного переведення на іншу роботу. Ст. 237 КЗпП передбачає матеріальну відповідальність посадових осіб підприємств, винних у незаконних переведеннях працівників на іншу роботу або звільненнях. Відповідно до норми цієї статті, суд покладає на службову особу, винну в 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. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Слід також підтримати позицію Хуторян Н.М., яка вважає, що роботодавець повинен нести матеріальну відповідальність за весь час виконання нижче оплачуваної роботи в разі незаконного переведення. Виплата різниці між середнім заробітком за попередньою роботою і заробітною платою за новим місцем роботи має провадитись за весь час виконання нижчеоплачуваної роботи, а не тільки за один рік як це передбачено ч. 2 ст. 235 КЗпП України.

3. Можливість отримання відшкодування заподіяної моральної шкоди в разі незаконного переведення на іншу роботу. Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення законних прав призвели до моральних страждань, втрати його нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя (ст. 237-1 КЗпП України).

4. Встановлення кримінальної відповідальності за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а

також інше грубе порушення законодавства про працю (ст. 172 Кримінального кодексу України). Автори науково-практичного коментаря Кримінального кодексу України за редакцією Мельника М.І. та Хавронюка М.І. вказують, що під іншим грубим порушенням законодавства про працю слід розуміти будь-яке інше, крім незаконного звільнення працівника з роботи, порушення законодавства про працю, яке істотним чином порушило чи могло порушити право громадянина на працю. Це може бути: невидання наказу про звільнення та/або невидача трудової книжки особі, яка хоче звільнитися з роботи в установленому законом порядку; незаконне переведення на іншу роботу чи істотна зміна умов праці. Отже, за незаконне переведення на іншу роботу може наставати кримінальна відповідальність.

Визначивши гарантії захисту трудових прав працівників в разі незаконного переведення їх на іншу роботу, вважаємо за необхідне в Трудовому кодексі України закріпити цей комплекс гарантій. Це допоможе забезпечити надійний та ефективний захист працівників в разі порушення їх прав та законних інтересів в процесі переведення їх на іншу роботу.

Клименчук Н.М.,
здобувач Інституту держави і права
імені В.М. Корецького НАН України

ДО ПИТАННЯ СУТНОСТІ ГЕНЕРАЛЬНИХ, ГАЛУЗЕВИХ І РЕГІОНАЛЬНИХ УГОД

Після 1990 в Україні стали укладатися нові акти – генеральні, галузеві і регіональні угоди, що стало новим етапом розвитку соціального діалогу у суспільстві. Ці угоди є новим правовим явищем у державі. Їх укладання стало можливими в умовах, коли держава визначила курс на демократизацію відносин в усіх сферах діяльності. На конституційному рівні було закріплено, що людина є найвищою цінністю у державі. Ці угоди свідчать про нові форми і способи захисту трудових прав працівників.

Світовий досвід підтверджує, що проблеми економіки і громадського життя, у тому числі у сфері застосування найманої праці вирішуються оптимально, якщо реалізується орієнтація не на конфронтацію, а на досягнення соціальної згоди, узгодження інтересів різних суспільних груп. Стрижнем соціально-