

провідних об'єднань профспілок спричиняє протистояння між ними та унеможлиблює їхню консолідовану позицію в діалозі з владою та об'єднаннями роботодавців. На профспілки здійснюється тиск з боку роботодавців в результаті чого розвиваються особисті відносини між профспілковими лідерами й адміністрацією для досягнення їх особистих цілей, імідж профспілкової організації як представника прав працівників підприємства руйнується.

Такі проблеми дають про себе знати не тільки при обговоренні проектів Трудових кодексів, але й під час реалізації профспілками своїх функцій.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Відомості Верховної Ради України, 1999, N 45, ст.397
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., стер. – К.: Вікар, 2006. – 725 с.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Фірма «Консум», 1998. - 480 с.

Загальні умови здійснення переведення працівників на іншу постійну роботу

Кернякевич Юлія Володимирівна,

викладач кафедри трудового, екологічного та аграрного права Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника

Відповідно до ч. 1 ст. 32 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) переведення працівників на іншу постійну роботу поділяються на:

- 1) переведення на тому ж підприємстві, установі, організації;
- 2) переведення на інше підприємство, в установу, організацію;
- 3) переведення в іншу місцевість, у тому числі з підприємством, установою, організацією [1].

Загальними умовами здійснення вищезгаданих видів переведення на іншу постійну роботу є по-перше, те, що такі переведення здійснюються без зазначення строку (тобто постійно) і не передбачають зворотне повернення працівника на попередню роботу; по-друге, такі переведення здійснюються при наявності обов'язкової згоди працівника, незалежно від того з чиєї ініціативи такі переведення здійснюються. При здійсненні переведення на іншу постійну роботу також необхідно дотримуватися правила про недопустимість переведення працівника на роботу, яка протипоказана йому за станом здоров'я.

Серед цих умов важливе місце займає умова про необхідність обов'язкової згоди працівника на таке переведення. Відповідно до ст. 32 КЗпП України, переведення працівника на іншу постійну роботу здійснюється тільки за згодою працівника.

Слід наголосити, що наявність обов'язкової згоди працівника є необхідною умовою, якої треба дотримуватися при здійсненні переведення на іншу постійну роботу. Тобто, як бачимо, при переведеннях на іншу постійну роботу свій прояв знаходить принцип незмінності трудового договору в односторонньому порядку (як складовий елемент загально-правової презумпції незмінності обставин 'clausula rebus sic stantibus') [2, с. 266].

Водночас обов'язковість згоди працівника на переведення його на іншу роботу відповідає конституційним нормам про заборону примусової праці і виступає гарантією забезпечення законності здійснення такого переведення.

Гарантії трудових прав працівників мають важливе соціально-правове значення, оскільки вони забезпечують реалізацію, охорону та захист трудових прав працівників, зокрема, юридичні гарантії покликані забезпечити неухильне виконання нормативно-правових актів, що створює умови для безперешкодної реалізації працівниками своїх трудових прав, виключає або зводить нанівець випадки порушення законів та прав працівників [3, с. 153].

До таких гарантій цілком правомірно можна віднести можливість здійснення переведення на іншу постійну роботу лише за наявності його згоди на таке переведення.

На практиці ж роботодавець часто вимагає від працівника написання заяви, яка в подальшому є підставою переведення. Видається, що при такому порядку здійснення переведення наявність згоди працівника презюмується. Оскільки при відсутності згоди на переведення працівник мав би відмовитися від написання заяви. Заяву

працівника про переведення можна розцінювати не лише як згоду, але як і ініціативу зі сторони працівника щодо його переведення на іншу роботу.

При відсутності заяви працівника про переведення на іншу роботу необхідно отримувати згоду працівника на його переведення.

У зв'язку з частими порушеннями цієї умови на практиці, актуальним і проблемним є питання форми, в якій необхідно отримати згоду працівника для здійснення його переведення на іншу постійну роботу. Підтримуємо позицію, що доцільно для таких переведень отримувати попередню згоду працівника в письмовій формі.

В літературі існує думка, що фактом одержання письмової згоди працівника на переведення його на іншу роботу може бути, наприклад, те, що працівник, ознайомившись з наказом, ставить не лише свій підпис, а й вказує письмово «з переведенням згоден» [4, с. 52].

Однак важко погодитися з такою позицією, оскільки ознайомлення працівника з наказом про переведення не можна вважати згодою працівника на таке переведення. Що стосується часових меж, в яких необхідно отримати згоду працівника, то така згода повинна передувати виданню наказу роботодавця про переведення працівника на іншу роботу. Якщо ж згоди працівника не буде отримано ще до видачі наказу про переведення на іншу постійну роботу, то таке переведення буде незаконним. А в такому випадку працівник може звернутися до компетентних органів для поновлення його на попередній роботі.

Слід зауважити, що сам по собі факт виконання працівником наказу про переведення не може розцінюватися як згода на переведення. Виконавши наказ, працівник має право оскаржити його і вимагати поновлення на попередній роботі, оскільки переведення здійснено без його згоди.

Відповідно до ст. 235 КЗпП України у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого чи переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню.

А тому, для швидкого вирішення трудового спору щодо законності переведення працівника на іншу роботу вважаємо за доцільне на законодавчому рівні – в новому Трудовому кодексі закріпити норму про обов'язковість отримання згоди працівника на його постійне переведення на іншу роботу в письмовій формі (згода в письмовій формі складатиме невід'ємну частину трудового договору раніше укладеного між роботодавцем і працівником) [5, с. 490]. Письмове оформлення згоди працівника також служитиме вагомим доказом в процесі доказування законності переведення працівника на іншу постійну роботу і забезпечить можливість швидкого поновлення працівника на роботі в разі недотримання законодавчої вимоги про обов'язковість письмової згоди працівника при здійсненні його переведення на іншу постійну роботу.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Офіційний сайт Верховної Ради України // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>
2. Трудовой договор: Учебное пособие / В.И. Егоров, Ю.В. Харитоновна. – М.: КНОРУС, 2007. – 456 с.
3. Антон О.А. До питання про поняття юридичних гарантій в трудовому праві / О.А. Антон // Вісник Хмельницького інституту управління і права. – 2004. – № 4 – С. 151-156.
4. Пересунько В. Гарантії трудових прав працівника при переведенні, переміщенні, зміні істотних умов праці / В. Пересунько // Предпринимательство, хозяйство и право. – 2000. – № 9. – С. 51-55.
5. Кернякевич Ю.В. Матеріальні гарантії трудових прав працівників в разі переведення їх на іншу роботу // Актуальні питання реформування правової системи України: зб. наук. ст. за матеріалами VII Міжнар. наук.-практ. конф., Луцьк, 4-5 червня 2010 р. – Луцьк: Волинська обласна друкарня, 2010. – С. 489-491.