

6. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – Ч.1 Общее учение. – Ярославль, 1913.
7. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Под. Ред Э.Б. Фрецкеля. – М.: Юристъ, 2002.
8. Inglehart R. Culture in Advanced Industrial Society. Princeton (NJ), 1990. – 46 р.

Кернякевич Ю.В.
Прикарпатський національний
університет ім. Василя Стефанива,
викладач кафедри трудового,
екологічного та аграрного права,
Львівський національний
університет ім. Івана Франка,
аспірант кафедри трудового,
аграрного та екологічного права

ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ІНШУ РОБОТУ В КОНТЕКСТІ ЗАБОРОНИ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ

Однією з гарантій реалізації права на працю є конституційна заборона використання примусової праці.

Термін «примусова чи обов'язкова праця» означає будь-яка робота або служба, що вимагається від будь-якої особи під загрозою якогось покарання, для котрої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Таке визначення поняття примусова праця закріплене в п.1 ст.2 Конвенції 29 про примусову чи обов'язкову працю МОП 1930 р. [1, с. 124].

На жаль, в чинному національному законодавстві України немає визначення поняття примусової праці. Однак Пленум Верховного Суду України в своїй постанові № 9 від 1 листопада 1996 р. «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» в п.12 дає роз'яснення, що при розгляді трудових спорів судам слід мати на увазі, що ч.3 ст.43 Конституції використання примусової праці заборонено. У зв'язку з цим не можуть застосовуватись як такі, що суперечать Конституції, правила статей 32, 33, 34 КЗпП, 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 [2].

Необхідно з'ясувати, чи справді вищенаведені випадки тимчасових переведень слід вважати примусовою працею як їх визнав Пленум Верховного Суду України.

По-перше, у випадку тимчасового переведення в разі простою роботодавець не примушує працівника до виконання роботи, для якої той добровільно не запропонував своїх послуг. А навпаки, як правильно відзначає Жернаков В., тимчасове переведення у разі простою можливе тільки з

уракуваням спеціальності та кваліфікації працівника, тобто за тих умов, на які він дав згоду при укладенні трудового договору, та ще й з збереженням середнього заробітку. Тому працівники не переводяться на іншу роботу, як це помилково вказано назві та тексті ст. 34 КЗпП [3, с. 38].

Тимчасове переведення працівника на іншу роботу в разі простою тільки зовні нагадує конструкцію переведення. Насправді ж при тимчасовому переведенні працівника на іншу роботу в разі простою в межах одного підприємства, установи, організації матимемо не переведення, а переміщення, оскільки не змінюється ні трудова функція, ні місце роботи працівника. А тому видається, що згоди працівника в такому випадку не потрібно. Коли ж тимчасове переведення працівника на іншу роботу в разі простою здійснюється на інше підприємство, установу, організацію (хоч і в тій самій місцевості), то в цьому випадку матиме місце переведення, так як хоч і залишається без змін трудова функція працівника, однак змінюється місце роботи.

Тому, тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою вочевидь має подвійну природу. Вважаємо, що для означення даного правового явища не слід застосовувати поняття «переведення». Можна його замінити, наприклад, як в літературі пропонується, на «забезпечення роботою в разі простою» [3, с. 38].

По-друге, тимчасове переведення працівників на іншу роботу з підстав, передбачених ч.2 ст. 33 КЗпП теж не можна вважати примусовою працею. Так, Європейська Конвенція про захист прав людини та основних свобод, передбачаючи заборону примусової і обов'язкової праці, також допускає виняток з цього правила щодо робіт, які проводяться в стані крайньої необхідності та стихійного лиха (ст.4), що за змістом і спрямованістю збігається із закріпленою в ст. 33 КЗпП виробничою потребою.

А так як в ст. 9 Конституції України зазначено, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України, то, як слушно зазначає Парпан Т.В., можна стверджувати, що норма, яка не вважає примусовою або обов'язковою працею роботу в стані крайньої необхідності і стихійного лиха, є частиною національного законодавства, і що, відповідно йому не суперечить інститут переведення працівника на іншу роботу в разі виробничої потреби [4, с. 133].

По-третє, дисциплінарне стягнення у формі тимчасового переведення на іншу роботу раніше застосовувалося, а зараз продовжує застосовуватися лише в окремих відомствах та службах.

Так, наприклад, в ст. 9 Дисциплінарного статуту прокуратури, серед видів дисциплінарних стягнень передбачено пониження в посаді. Чи правомірно це з огляду на тлумачення Пленуму Верховного Суду України?

Андрушко В. та Кондратьєв В. висловили думку про те, що за серйозні проступки працівника можна й звільнити, але й можна тимчасово перевести на нижчу посаду. Тому, коли йдеться про тимчасове переведення на іншу роботу (посаду), в порядку дисциплінарного стягнення без згоди працівника, але з наступним поверненням його на попередню роботу на умовах трудового договору (контракту), то такий захід, враховуючи особливі вимоги до

дисципліни праці окремої категорії працівників, не може розглядатися застосування примусової праці [5, с. 32].

На нашу думку, переведення працівника на іншу роботу в якості дисциплінарного стягнення не можна застосовувати і всі статuti та положення які ще передбачають такий вид дисциплінарного стягнення слід привести у відповідність до норм чинного КЗпП, скасувавши такий вид дисциплінарного стягнення.

Отже, в результаті аналізу можемо дійти до висновку, що позиція Пленуму Верховного Суду України про те, що тимчасове переведення працівника без його згоди на іншу роботу у разі виробничої необхідності або простою не можна вважати примусовою працею, є помилковою.

Вважаємо за необхідне в КЗпП України закріпити визначення поняття примусової праці. Це допоможе усунути суперечності в тлумаченні цього поняття, а також сприятиме у вирішенні проблеми щодо правомірності здійснення окремих видів переведення працівників на іншу роботу, закріплених в чинному законодавстві, з огляду на заборону примусової праці.

1. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964 – Том 1. – Міжнародне бюро праці. – Женева. – 2001. – 776 с.
2. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України, – 2001. – № 8. – С. 169-175.
3. Жернаков В. Поняття примусової праці за законодавством України / В. Жернаков // Право України. – 1997. – № 10. – С. 35-39, 43.
4. Парпан Т. Примусова праця і переведення у зв'язку з виробничою потребою / Т. Парпан // Вісник Львівського університету. – Серія Юридична. – Вип. 34. – 1999. – С. 132-134.
5. Андрушко В. Спірні моменти судової практики у світлі нового тлумачення поняття «примусова праця» / В. Андрушко, Р. Кондратьєв // Право України. – 1998. – № 3. – С. 31-32.

Козуб І.Г.

Чернівецький національний
університет імені Юрія Федьковича,
асистент кафедри цивільного права

ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАГАЛЬНОДЕРЖАВНИХ ОПЛАЧУВАНИХ ГРОМАДСЬКИХ РОБІТ ЯК ГАРАНТІЯ ЗАХИСТУ ВІД БЕЗРОБІТТЯ

В сучасних умовах нестабільної економічної ситуації в Україні попит на робочу силу знизився. Збільшилась кількість громадян, що перебувають у стані часткового безробіття. Велика кількість людей втратили можливість отримання доходу як в грошовій, так і в іншій формі. В зв'язку із цим наприкінці 2008 року до законодавства про зайнятість були внесені значні зміни. Так, Закон України «Про зайнятість населення» [1] було доповнено ст. 23-1 «Загальнодержавні громадські роботи». В зв'язку із цим було прийнято

Порядок організації загальнодержавних змін у законодавстві зазначених змін у законодавстві загальнодержавні оплачувані роботи мала сприяти безробіттю.

Статтею 5' КЗпП України громадян на працю, зокрема постійно проживають на території службами зайнятості у відповідно до покликання, урахуванням суспільних потреб України «Про зайнятість населення» оплачуваних робіт, організації робіт можна розглядати як практику це так?

Загальнодержавні оплачувані суспільно корисну спрямовані соціально-економічних проєктів Кабінетом Міністрів України (модернізації) спортивної, інфраструктури, у тому числі фінальної частини чемпіонату України «Про зайнятість населення» особи, зареєстровані в державній службі зайнятості в державній службі зайнятості населення» (оплачуваних громадських робіт) встановлює, яка робота загальнодержавних громадських робіт безробітного і коли така робота

Відповідно до статті 23-1 Закону України «Про зайнятість населення» безробітними визнаються особи, які внаслідок відсутності роботи не мають доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості, готові та здатні виконувати роботу, визначаються також інвалідами, зареєстровані як такі, що потребують спеціальних заходів, рішення про надання грошової допомоги службою зайнятості за місцем проживання центру зайнятості за місцем проживання одержання статусу безробітного після закінчення встановленого строку встановлення зайнятості заяву про те, ч.3 ст.1 Закону України «Про зайнятість населення» пільгових умовах, а так