

19-27

2/32

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

Республіканський міжвідомчий
науковий збірник

Випуск 51

Засновано в 1976 р.

код екземпляра

55792



161369
Х.е
У-16 Проблеми де-
навторошення і
захисту ...
2003 зб. №1

- 03.04 - Терещатко
- 04.04 - Михонко
- 11.04 - Руданко
- 12.04 - Бельми
- 13.04 - Курманова С.к

104609

Трудовой договор (контракт), заключенный как на определенный, так и на неопределенный срок, может быть прекращен по соглашению сторон трудового договора (контракта) при достижении договоренности о самом факте увольнения, конкретной дате и формулировке увольнения. Аннулирование такой договоренности допускается только при взаимном согласии сторон.

Инициатива прекращения трудового договора (контракта) может исходить как от работника, так и от работодателя.

По соглашению сторон может быть прекращен трудовой договор (контракт) с молодыми специалистами, окончившими высшие учебные заведения по государственному заказу и принявшими на себя обязанность проработать не менее трех лет по направлению.

Работодатель не принимает на себя обязанность по дальнейшему трудоустройству работника.

Достижение договоренности об увольнении по соглашению сторон оформляется в письменной форме».

Список литературы: 1. Ведомости Верховного Совета СССР. 5 июля 1940 г. 2. Ведомости Верховного Совета СССР. - 1956.- № 10.-Ст.203. 3. Ведомости Верховного Совета СССР. - 1970.- №29.- Ст.265. 4. Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства. - М.: ВЮЗИ, 1986.- 87 с. 5. Гончарова Г.С. Прием, переводы и увольнения с работы. - К.: Вища шк., 1977. - 47 с. 6. Гончарова Г.С., Патракеев Н.С. Порядок заключения и расторжения трудового договора. - Х.: Вища шк., 1975. 7. Гусов К.Н. Основания прекращения трудового договора. - М.: ВЮЗИ, 1985.- 80 с. 8. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - 2-е изд., доп. и испр. - М.: Юрист, 1997.- 480 с. 9. Давиденко Г. Что подстав розривання трудового договору // Рад. право.- 1980.- № 2. - С. 54, 55. 10. Законодательство о труде (для хозяйственного актива): - Минск: Беларусь, 1972.- с. 214. 11. Прокопенко В., Вівчаренко О. Прием на работу та звільнення.- Коломия. Вид.-полігр. т-во "Вік", 1996.- 79 с. 12. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник.- Х.: Консум, 1998.- 480 с. 13. Сільченко С. Трудові правовідносини з молодими спеціалістами // Право України.- 1998.- № 9. - С. 56-59, 71. 14. Симорот З.К. Соглашение сторон как основание прекращения трудового договора // Пробл. труд. права и права соц. обеспечения. - М.: ИГП АН СССР, 1975.- с. 28. 15. СУ УССР. - 1922.- № 52.- Приложение к ст. 751. 16. Таль Л.С. Очерки промышленного труда. - М.: Моск. науч. изд-во. - 1918.- 224 с. 17. Трудовое право: Учебник. / Под ред. О.В. Смирнова, М.: Проспект.- 1996 г. - 382 с. 18. Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. - М.: Наука, 1974.- 463 с. 19. Трудовое право России: Учебник для вузов. - / Под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орлова. - М.: ИНФРА М - НОРМА, 1998. - 480 с. 20. Трудовое право Украины: Уч.-спр. пособие. - / Под ред. Г.И. Чанышевой, Н.Б. Болотининой. - Х.: Одиссей, 1999.- 480 с. 21. СП Украины. - 1996. - № 17.- Ст. 460. 22. Ойгензихт В. Стрельникова Е. Увольнение по собственному желанию и соглашению сторон // Соц. законность.- 1983.- № 4.- с. 59-60. 23. Устав о промышленном труде. // Свод законов Российской империи. - 1842.- 24. Постановки Президиума

Верховного суда Украины в кримінальних та цивільних справах. - К., 1995. - 373 с. 25. Урядовий кур'єр. - 1998. - № 57-58. - 26 бер.

Поступила в редакцію 04.01.2001 р.

УДК 349.2

А.М. Юшко, асистент
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

Гарантії при переведеннях працівників за погодженням між керівниками підприємств, установ та організацій

Виникнення в Україні нових форм господарювання, а значить і нових роботодавців як суб'єктів трудових правовідносин, прийняття Конституції України ще раз підтвердили соціальну цінність та актуальність загальної проблеми захисту трудових прав громадян, заборони примусової праці й гарантованість умов праці, визначених трудовим договором.

Ринкова економіка вносить суттєві зміни у зміст трудових відносин і в правове становище його суб'єктів у зв'язку з запровадженням нових форм власності, методів господарювання і формуванням ринку праці, що опирається на попит і пропозицію робочої сили, саморегуляцію трудових ресурсів. Трудове законодавство - єдина галузь законодавства, здатна не тільки безпосередньо впливати на основну виробничу силу - людей, що виступають носіями робочої сили, а й захистити їх у процесі трудової діяльності й від безробіття [7, с.3]. Під впливом системи норм трудового законодавства формується правовий механізм соціального захисту працівників.

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 відповідали б високим вимогам виробництва, для працівників - вільний вибір роду діяльності, який би відповідав особистим потребам та інтересам [9, с. 57, 58].

У чинному законодавстві України закладено правові передумови для формування ринку праці. Вони виражаються, з одного боку, в закріпленні свободи підприємницької діяльності, що

іншого – в наданні громадянам права самостійно розпоряджатися своїми здібностями до праці.

У нових економічних умовах значно зросла кількість юридичних осіб – суб'єктів підприємництва. Вони ж, у свою чергу, розширюють діяльність у різних адміністративно-територіальних одиницях за рахунок відкриття власних філій і представництв. Тому великого значення набуває переведення працівників на інше підприємство, в установу чи організацію за погодженням між керівниками цих структур, яке все частіше застосовується в таких випадках. Цей вид переведення, на жаль, недостатньо врегульовано чинним трудовим законодавством. Тому необхідно провести його детальний аналіз і вдосконалити правовий механізм здійснення такого переведення.

Раніше науковці розрізняли три види переведення 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 [1, с.32; 14, с.46; 17, с.305].

Слід зазначити, що така класифікація була притаманна трудовому законодавству колишнього СРСР, яке приймалося в інших соціально-економічних умовах. Оскільки всі пріоритети у той час належали державі, функціонували тільки державні підприємства, які підпорядковувалися тим чи іншим міністерствам і відомствам, головну роль відігравали переведення на підставі наказів або розпоряджень вищих державних органів або рішень відповідних партійних, радянських, профспілкових та інших органів.

За сучасних умов, 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 набувають великого значення, тому що вони сприяють раціональному й економному використанню трудових ресурсів, дозволяють скоротити витрати робочого часу й забезпечити постійну зайнятість працівників.

До 1957 р. переведення з одного підприємства в інше за

не розглядалося як переведення, тому стаж у цьому випадку не зберігався.

Постановою Ради Міністрів СРСР від 27 травня 1957 р. 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 [16; 1957. - № 6. - Ст. 70].

Однак у зв'язку з затвердженням Постановою Ради Міністрів СРСР від 13 квітня 1973 р., № 252 Правил обчислення безперервного трудового стажу робітників і службовців при призначенні допомоги по державному соціальному страхуванню [16; 1973. - № 10. - Ст. 51] зазначена вище норма Постанови від 27 травня 1957 р. втратила силу. Відтоді при переході з одної роботи на іншу безперервний стаж зберігався за умови, що перерва в роботі не перевищувала одного місяця.

На 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” [3; 1998. - № 19] ця допомога обчислюється з урахуванням загального трудового стажу, а не безперервного, як це було раніше.

У КЗпП України закріплено важливу гарантію для працівників, переведених на інше підприємство за погодженням між керівниками. Так, відповідно до ч. 5 ст. 24 КЗпП працівникові, запрошеному на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Це правило встановлено, 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 можливо за умови, коли є на це волевиявлення всіх трьох учасників переговорів: працівника і двох керівників. При цьому не має значення, хто виступає ініціатором переведення.

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 [13, с. 5].

Таку ж думку висловила й О.К. Безіна, яка запропонувала конкретизувати зміст ч. 4 ст. 18 КЗпП Російської Федерації (аналогічної ч. 5 ст. 24 КЗпП України), вказавши, що працівникові не може бути відмовлено в оформленні трудового договору [2, с. 16]. Тобто йдеться про те, що працівникові не може бути відмовлено в наданні роботи на новому підприємстві, оскільки вважається, що трудовий договір уже укладено [4, с. 50].

А.Р. Мацюк і З.К. Симорот зазначають, що для здійснення переведення на інше підприємство, в іншу установу чи організацію за погодженням керівників необхідно: мати заяву працівника з проханням про переведення, видати наказ (розпорядження) за попереднім місцем роботи про звільнення даного працівника в порядку переведення із зазначенням найменування підприємства (установи), в яке переводиться працівник; видати наказ (розпорядження) за новим місцем роботи про зарахування на роботу в порядку переведення даного працівника. При переведенні на іншу роботу в такому порядку днем укладення трудового договору вважається дата зарахування на роботу на тому підприємстві, в установі чи організації, які прийняли працівника в порядку переведення [8, 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 (в установу, організацію) може бути визнано законним у тому разі, коли крім згоди сторін цього договору була згода на прийняття на роботу в порядку переведення власника (уповноваженого ним органу) того підприємства, на яке переходить працівник [10, с. 212]. Це положення Пленуму ще раз підтвердило необхідність збігу волевиявлень усіх трьох учасників для здійснення такого переведення.

Крім того, при переведеннях за погодженням між підприємствами велике значення має виділення питання

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 в чинному законодавстві про працю, ані в роз'ясненнях Верховного Суду України ця умова не знайшла свого відбиття.

А на практиці часто виникають спірні ситуації з цього приводу. Так, між ВАТ "Харківський електротехнічний завод "Укрелектромаш" і незалежним реєстратором ЗАТ "Слов'янський будинок" (м. Київ) Іквітня 1997 р. було укладено договір на здійснення послуг щодо ведіння реєстру власників іменних цінних паперів. В одній із додаткових угод до зазначеного договору передбачалося, що для здійснення послуг із ведіння реєстру незалежний реєстратор створює у Харкові свій окремий 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 р., а взято на облік у Харківському територіальному відділенні Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку в 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 [6] та чинного на той час, Харківське представництво реєстратора набуло права займатися діяльністю з ведіння реєстру ВАТ "Укрелектромаш". 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 ж відділ цінних паперів було ліквідовано, а представництво реєстратора на момент звільнення працівників ще не було створено. Люди опинилися "ні тут, ні там".

Тому судам при виникненні подібних 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 в той час, коли можливість 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 трудового процесу, то за загальним правилом перерви в роботі не повинно бути. Однак немає в 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 передбачала б у 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 дату звільнення працівника з одного підприємства і точну дату прийняття на роботу в інше і служила б додатковою гарантією для переведених працівників.

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 [11], 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". Як вбачається, на новому місці роботи повинен бути запис про зарахування з таким же посиланням, наприклад "Прийнятий на таку-то роботу (посаду або спеціальність) у порядку переведення з такого-то підприємства". Такі записи будуть умовою

відпустки в разі, коли він не використав її на попередньому підприємстві і не отримав за неї грошової компенсації.

Згідно з 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 щорічної основної та додаткової відпусток, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпусток, зараховується час, за який він не використав цих відпусток за попереднім місцем роботи (ч. 2 ст. 81 КЗпП, ч. 3 ст. 9 Закону України "Про відпустки" [12]).

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 в сукупності через шість місяців, за винятком випадків, коли працівник має право на одержання відпустки до закінчення цього строку (ч. 7 ст. 10 Закону).

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 [5, с. 51].

Раніше законодавство про працю не передбачало

працівникові за невикористану відпустку на попередньому підприємстві. У 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 [15; 1984. - № 10. - С. 114].

Зараз законодавством закріплена відповідна норма. Так згідно з ч. 3 ст. 83 КЗпП в 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.

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

Список літератури: 1. Астрахан Е.И. Перевод на другую работу. – М.: Юрид. лит., 1977. – 62 с. 2. Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1976. – 176 с. 3. Бизнес. 4. Гончарова Г. Переведення за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій // Рад. право. – 1981. – №7. – С. 49-52. 5. Гончарова Г., Гоц В. Надання відпустки при переведенні працівника на інше підприємство, в установу, організацію // Рад. право. – 1986. – № 6. – С. 50-52. 6. Государственный информационный бюллетень о приватизации. – 1997. – № 6. – С. 33-40. 7. Гусов К.Н. Договори о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 1993. – 50 с. 8. Мацюк А.Р., Симорот З.К. Трудовое право в вопросах и ответах: Справочник. – К.: Политгиздат Украины, 1988. – 287 с. 9. Пашков А.С. Договори о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. – 1993. – № 6. – С. 57-65. 10. Постанови Пленуму Верховного Суду України (1995-1998). Правові позиції щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 272с. 11. Право України. – 1996. – № 2-3. – С.94-102. 12. Про відпустки: Закон України від 15.11.96 р., № 504/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4. 13. Скобелкин В.Н. Прием на работу в порядке перевода по согласованию между руководителями предприятий // Сов. юстиция. – 1974. – № 4. – С. 5, 6. 14. Советское законодательство о труде: Справочник / Ю.Н. Коршунов, Р.З. Ливиниц, М.С. Румянцева. – М.: Профиздат, 1980. – 511с. 15. Социалистический труд. 16. СП СССР. 17. Трудовое право: Энцикл. справочник / Гл. ред. С.А. Иванов. – М.: Сов. энцикл., 1979. – 528 с.

Надійшла до редакції 04.01.2001 р.

УДК 349.2

І. А. Вегухова, асистент
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

Гарантії трудових прав жінок-матерів при прийнятті на роботу

Прийняття на роботу здійснюється за угодою між працівницею і власником підприємства або уповноваженим ним органом. Для працівниці свобода укладення трудового договору означає повну можливість обрати собі місце й рід роботи з урахуванням власних інтересів, знань, прагнень, а для підприємства – вибрати найбільш підходящого за діловими якостями працівника. І працівниця, і підприємство при цьому здійснюють свій вибір. Обидві сторони зацікавлені в тому, щоб він виявився вдалим, бо тоді трудовий договір буде стабільним. Зважаючи на це, і суспільство в цілому зацікавлене в ефективності такого вибору. Свобода його укладення є однією з юридичних гарантій права на працю [9, с. 151]. Правовою формою, яка опосередковує вільний вибір майбутніх сторін трудових правовідносин, є трудовий договір.

Встановлюючи, що вирішальною умовою трудового договору є угода сторін, законодавство разом з тим передбачає спеціальні гарантії, що забезпечують інтереси кожної сторони на стадії його укладання. У правовій літературі зазначалося, що за допомогою юридичних гарантій можна вирішити деякі завдання щодо розглядуваного питання. По-перше, вони забезпечують проголошену правом можливість досягнення певного спеціального блага за рахунок належної поведінки володільця і зобов'язаного суб'єкта, тобто безперешкодну реалізацію їх прав та обов'язків; по-друге, допомагають одержувати максимально можливий на даному етапі розвитку нашого суспільства позитивний соціально-економічний ефект від здійснення прав та обов'язків громадян; по-третє, юридичні гарантії покликані забезпечувати неухильне виконання нормативних актів, додержання законності й охорону правопорядку [12, с. 20-22]. Отже, юридичними гарантіями права на працю слід вважати такі передбачені законодавством засоби, таку діяльність трудових колективів, державних і громадських органів, які сприяють безперешкодному здійсненню цього права, досягненню максимально можливих позитивних результатів на