



• керівники державних підприємств та їх заступники, керівники структурних підрозділів та їх заступники не мають права працювати за сумісництвом (за винятком викладацької діяльності);

• виконання всіх завдань, реалізація покладених на нього цілей, передбачених у трудовому договорі (контракті).

Повноваження:

- керівник самостійно вирішує питання діяльності підприємства, за винятком віднесених статутом (чи інших документів, які визначають статус підприємства) до компетенції інших органів управління даного підприємства;
- керівник призначає на посади своїх заступників, спеціалістів апарату управління і структурних підрозділів;
- керівник підприємства безпосередньо керує службами (відділами) охорони праці;
- видає накази, розпорядження, підписує локальні нормативні акти, договори і угоди;
- накладає і знімає дисциплінарні стягнення;
- здійснює управлінсько-розворядчі функції адміністрації й трудового колективу;
- вступає у колективні переговори та укладає колективні договори.

Також, на мою думку, необхідним є визначення правосуб'єктності керівника підприємства. Його правосуб'єктність визначається двояко:

- 1) як *правозадатність* – наділення керівника повноваженнями, передбаченими контрактом, інакли довіреністю;
- 2) як *дієздатність* – здійснення, тобто виконання цих завдань і обов'язків.

На підставі вищевикладеного в майбутньому було б доцільно доповнити трудове законодавство України нормами, які б визначали новий інститут про правовий статус керівника (роботодавця).

А саме, доповнити розділ у Кодексі щодо суб'єктів трудових правовідносин, де б і визначався такий інститут. Наприклад, передбачити такі норми:

1. Керівник підприємства, установи, організації (роботодавець) – це посадова особа, яка обирається, призначається або затверджується для організації та оперативного управління виробництвом підприємства... через підпорядкований апарат управління.

2. В основу управління керівника покладено принцип єдинонаочальності. Керівник несе персональну відповідальність за рішення, що ним приймаються.

3. У разі грубих порушень організації та управління виробництвом орган чи особи, які представляють трудовий колектив чи уповноважені ним органи (профспілкова організація, рада трудового колективу) приймає рішення про запобігання їм (дисциплінарна відповідальність).

4. Керівник приймає і звільняє з роботи робітників і службовців, накладає і знімає дисциплінарні стягнення, виступає у всіх випадках від імені підприємства, укладає, змінює і припиняє договори і угоди.

5. Керівник звітує періодично перед трудовим колективом на загальних зборах (конференціях) про прийняті ним рішення, виконання умов колективного договору, перспективи розвитку підприємства і стратегічні плани економічного розвитку.

6. У разі виявлення дій керівника, спрямованих на розлад економічних, соціально-трудових, виробничих цілей підприємства, орган, що представляє інтереси трудового колективу (профспілкова організація, рада трудового колективу), може подати вимогу власнику про звільнення такого керівника.

На сьогодні вже є певний приклад з цього – це проект “Трудового кодексу”, внесений на розгляд Верховній Раді України народним депутатом Коновалюком В. І. Де визначено поняття *роботодавця* як власника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю (ч.3 ст.16 ПРОЕКТУ). Також визначено права і обов'язки й роботодавця й трудового колективу (ст.ст.17,18 ПРОЕКТУ).

Тобто можна зробити такі висновки й висунути такі пропозиції:

- ввести обов'язково у Кодекс окремий розділ “ Суб'єкти трудового права”;
- ввести у трудове законодавство точно і лаконічно одне з понять суб'єкта трудових правовідносин чи “керівника”, чи “роботодавця” і вже на основі з цим привести у відповідність законодавство для уникнення протиріч;
- чітко визначити правовий статус такого суб'єкта (права і обов'язки), сферу і форми його діяльності;
- урівняти усіх керівників (роботодавців) незалежно від форми власності й виду господарювання.

Т.Парпан,

асистент кафедри трудового,
аграрного та екологічного права
Львівського національного університету
імені Івана Франка

ПРО ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ІНШУ РОБОТУ ТА ЗМІНУ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Одним з проявів договірної свободи трудового договору є надання сторонам можливості визначати його долю. У процесі трудових правовідносин сторони, враховуючи зміну обставин, з яких вони виходили при укладенні трудового договору, і з'яву нових умов, можуть змінювати свою первісну волю.

Науково трудового права вироблено чимало різних підходів до визначення таких обставин (причин), які можуть зумовити зміну умов трудового договору. Найбільш поширеними вважаються: втрата сторонами *інтересу* щодо певних умов трудового договору або до його реалізації загалом; необхідність проведення змін в організації виробництва та праці або інші обставини, що теж пов'язані з потребами виробництва; обставини, які вплинули на правосуб'єктність працівника; обставини, що стали наслідком визнання недійсними деяких умов трудового договору; обставини надзвичайного характеру, що незалежать від волі сторін, та інші.

Всі ці обставини так чи інакше (одні більше, другі менше) впливають на подальший характер змісту трудового договору, вимагаючи його зміни та, змінюючи, відповідно, зміст трудових правовідносин. У правничій літературі такі випадки називають “*зміною договору*” або “*зміною умов договору*”. Логічніше, на нашу думку, застосовувати другий термін, оскільки йдеться про зміну змісту договору, а не його загальної моделі (виду).

Зміна умов трудового договору відбувається шляхом відступу від погоджених раніше сторонами умов договору. Такий відступ може виражатися у формі угоди, яка: по перше - може бути спрямована на внесення певних уточнень щодо тієї чи



Трудове право та право соціального забезпечення

іншої умови; по-друге - на доповнення змісту трудового договору новою умовою; по-третє - на відміну (скасування) будь-якої умови договору.

В результаті такої угоди сторін зміст договору набуває іншого значення. Проте, це не означає, що стають іншими трудові правовідносини - змінюються лише їх зміст¹. Так, внаслідок зміни однієї чи декількох істотних умов трудового договору, може змінитися лише обсяг прав та обов'язків, які виникли після його укладення. При цьому, трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин зберігає свою юридичну силу, як зберігається і правовий зв'язок між сторонами трудового договору.

Чинним трудовим законодавством не передбачено чіткого порядку зміни умов трудового договору, хоча законодавець і виділяє три її форми. Так, зміна трудової функції працівника розглядається як "переведення на іншу роботу" і потребує згоди працівника (ч.1 ст. 32 КЗпП України). Без згоди працівника може відбуватися зміна його робочого місця в межах обумовленої трудовим договором трудової функції, і легально це звуть як "переміщення на інше робоче місце" (ч. 2 ст. 32 КЗпП України). Ч. 3 ст. 32 КЗпП України передбачено, що у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці допускається зміна інших істотних умов трудового договору, крім трудової функції працівника, і це правове явище називають "зміною істотних умов праці".

Разом з тим, ці правові явища загалом не охоплюють всього змісту поняття "зміна умов трудового договору". Крім того, кожне з них, на нашу думку, потребує переосмислення та удосконалення їх правової регламентації.

Зокрема, щодо переведення на іншу роботу, то в юридичній літературі не раз пропонувалось ними вважати зміну однієї чи декількох умов трудового договору², або будь-яку зміну трудової функції працівника, а також зміну інших умов трудового договору, обумовлених угодою сторін, які не викликані загальними змінами в організації виробництва та праці на підприємстві, і вимагають згоди працівника³. В такому разі поняття "переведення на іншу роботу" ототожнюється з поняттям "зміна умов трудового договору".

Зауважимо, що поняття "переведення на іншу роботу" та "зміна умов трудового договору" нерівнозначні, про що вказує, зокрема, різниця їх лексичного змісту. Так слово "переведення" тлумачиться у словниковій літературі, як: змінювати місце розташування кого-, чого-небудь⁴. Слово "зміна" як: 1) перехід, перетворення чого-небудь у щось якісно інше; або 2) як заміна кого-, чого-небудь кимось, чимось іншим⁵. З наведеного видно, що термін "зміна" вказує на змістовне перетворення, а термін "переведення" характеризує просторову зміну. Натомість, не завжди і "переведення на іншу роботу" супроводжується просторовою зміною. Зокрема, це стосується випадків переведення на тому ж підприємстві - коли місце роботи залишається тим же, а змінюється, наприклад, тільки трудова функція працівника.

Більше того, група соціальних явищ, під якими розуміють "переведення на іншу роботу", стає все більш різномірною, а саме поняття – більш умовним⁶, що фактично позбавляє можливості дати йому чітке визначення. Так, наприклад, "переведення на інше підприємство (в установу, організацію)", не повинно розглядатися як один з видів переведення на іншу роботу. При такому переведенні змінюється сторона трудового договору – роботодавець. А це, означає, що при цьому відбувається припинення існуючих трудових правовідносин і виникають нові на підставі іншого трудового договору.

Так, на даний час існує цілий ряд законодавчих гарантій для працівників, які звільнюються у зв'язку з "переведенням на інше підприємство". Проте, наявність цих гарантій не можна вважати кваліфікуючою ознакою при визначенні поняття "переведення". Таке, переведення на інше підприємство за угодою між роботодавцями відповідних підприємств (установ, організацій) може розглядатися лише як підстава припинення трудового договору, а не як окремий варіант зміни його умов.

Ще один парадокс, пов'язаний з відомим видом переведення, переведенням в іншу місцевість разом з підприємством (установовою, організацією). Як правильноного свого часу зазначав Є.І. Астрахан: таке переведення є не що інше, як зміна умов трудового договору, якщо працівник переводиться разом з підприємством, на якому працює⁷. Просто, це відбувається шляхом доповнення змісту трудового договору додатковою умовою – умовою про переїзд працівника на роботу в іншу місцевість (інший населений пункт). За умови, що сторони не досягли згоди щодо цього питання, вони вправі розірвати трудовий договір.

Отже, ми бачимо що за деяких обставин, при детальному з'ясуванні можна прийти до висновку, що навіть законодавець вживає термін "переведення" не завжди доречно.

Проте, зважаючи на історичні традиції, які склалися у трудовому праві, вважаємо за можливе подальше використання терміну "переведення", за умови, що на законодавчу рівні буде чітко визначено зміст цього поняття, який охопить не тільки зміну трудової функції працівника, а також зміну інших істотних умов трудового договору. Що, в свою чергу, дозволить врегулювати сферу трудових правовідносин, які на даний час залишаються практично поза увагою законодавця, хоча і є частиною відносин, які виникають на підставі трудового договору.

¹ Колбасин Д.А. Содержание трудового договора на современном этапе. – Минск: Наука и техника, 1990.- С.57.

² Ронжин В.Н. Твое трудовое право. – Горький: Волго-Вятское кн. изд-во, 1984. – С.24.

³ Трудовое право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2000. – С. 216.

⁴ Словник української мови. – Т.6. – К.: Наукова думка, 1975. – С. 143.

⁵ Словник української мови. Т.3. - К., 1972. - С. 621.

⁶ Словник української мови. Т.3. - К., 1972. - С. 68.

⁷ Астрахан Е.И. Перевод на другую работу. – М.: Юрид. лит., 1977. – С.5.

О.Примак

студентка III курсу юридичного факультету
Львівського національного університету
імені Івана Франка

МІЖНАРОДНІ СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ – ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ

В процесі життєдіяльності кожна людина знаходиться в небезпеці перед настанням обставин, які можуть безпосереднім чином відбитися на стані його здоров'я і призвести до втрати заробітку-основного джерела існування. До таких обставин можна віднести: хворобу, старість, інвалідність, втрату годувальника та ін.

Звичайно, подолати ці обставини самостійно в багатьох випадках неможливо, оскільки вони визначені об'єктивними соціально-економічними умовами, тісно пов'язані із виробничою діяльністю і практично не залежать від волі окремої людини. Однак, такі обставини прямо впливають на соціальну стабільність суспільства, тому держава приймає на себе певну долю