

Якщо запланована діяльність впливатиме на території сусідніх держав, ОВНС розробляють з урахуванням вимог Конвенції про оцінку впливу на навколишнє середовище у транскордонному контексті, яка ратифікована Україною 19 березня 1999 року.

Література

1. Про екологічну експертизу: Закон України від 09. 02. 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 8. – С. 54.

2. Проектування. Склад та зміст матеріалів оцінки впливів на навколишнє середовище при проектуванні і будівництві підприємств, будинків і споруд: Державні будівельні норми (ДБН А.2.2-1-2003), затверджені наказом Держбуду України від 15. 12. 2003р. № 214.// www.rada.gov.ua

3. Янклевич О. Організація та здійснення екологічної експертизи в Україні // МБО “Екологія – Право – Людина”. – 2007. – № 4-5 (34-35). – С. 32-39.

МАТЕРІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В РАЗІ ПЕРЕВЕДЕННЯ ЇХ НА ІНШУ РОБОТУ

Ю. В. Кернякевич

Юридичні гарантії є тим дієвим і ефективним засобом реалізації і захисту кожною людиною закріплених за нею прав, у тому числі трудових. Юридичні гарантії поруч з економічними, політичними та ідеологічними є різновидом гарантій прав і свобод людини і громадянина.

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. Поняття “гарантії” охоплює усю сукупність об’єктивних та суб’єктивних чинників, спрямованих на практичну реалізацію прав та свобод, на усунення можливих перешкод їх повного або належного здійснення [1, 555].

Юридичні гарантії можна поділити на два види: загальноправові та галузеві (спеціалізовані). До загальноправових слід віднести гарантії, що притаманні всім галузям – загальногалузеві чи кільком галузям права – міжгалузеві, а до галузевих (спеціалізованих) – тільки окремій галузі права.

Для класифікації галузевих гарантій трудових прав в разі переведення працівників на іншу роботу візьмемо за основу критерій характеру правових норм. Відповідно, поділимо такі гарантії на матеріальні і процесуальні. Іншими словами, матеріальні гарантії пропонуємо назвати гарантіями здійснення трудових прав працівників в разі переведення працівників на іншу роботу, а процесуальні гарантії – гарантіями захисту трудових прав працівників в разі переведення працівників на іншу роботу.

До матеріальних гарантій (гарантій здійснення трудових прав працівників в разі переведення працівників на іншу роботу) можемо віднести:

1. 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, яку треба дотримуватися, незалежно від того з чиєї ініціативи такі переведення здійснюються.

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

До таких гарантій цілком правомірно можна віднести можливість здійснення постійного переведення працівника на іншу роботу лише за наявності його згоди на таке 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 постійного переведення на іншу роботу. Вважаємо, що доцільно для таких переведень отримувати попередню згоду працівника в письмовій формі.

Також слід наголосити, що 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 видачі 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.

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 оперативного 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 таку роботу в письмовій формі (така згода в письмовій формі складатиме невід'ємну частину трудового договору раніше укладеного між роботодавцем і працівником). Таке письмове оформлення згоди працівника також служитиме вагомим доказом в процесі доказування законності переведення працівника на іншу 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 роботу.

2. При здійсненні переведення також необхідно дотримуватися правила про недопустимість переведення працівника на роботу, яка протипоказана йому за станом здоров'я.

3. Під час переведення працівника на іншу роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію випробування не встановлюється (ст. 26 КЗпП України).

4. При переведенні працівника на нижчеоплачувану роботу зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення (ст. 114 КЗпП України).

5. При здійсненні постійного переведення працівника на інше підприємство, установу, організацію встановлюються додаткові гарантії забезпечення права на працевлаштування. Так, відповідно до ч. 5 ст. 24 КЗпП України особі, запрошеній 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.

6. Відповідно до ч. 1 ст. 81 КЗпП України 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 щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи (ч. 2 ст. 81 КЗпП України).

7. Забезпечення комплексу гарантій та компенсацій при переїзді на роботу в іншу місцевість відповідно до ст. 120 КЗпП України, а саме працівникові виплачуються:

1. вартість проїзду працівника і членів його сім'ї;
2. витрати по перевезенню його майна;
3. добові за час перебування в дорозі;
4. одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає;
5. заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.

8. В ч. 2 ст. 170 КЗпП України передбачено, що при переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

При переведенні працівника на легшу нижчеоплачувану роботу у зв'язку із трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, то відповідно до ст. 31 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та

професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" за такими працівниками зберігається середньомісячний заробіток на строк, визначений ЛКК, або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності.

Визначивши комплекс матеріальних гарантій трудових прав працівників в разі переведення їх на іншу роботу, зокрема вищеназваних нами матеріальних гарантій, вважаємо за необхідне в Трудовому кодексі України закріпити цей комплекс гарантій трудових прав працівників в разі переведення їх на іншу роботу. Це сприятиме дотриманню законодавчо визначеного порядку здійснення переведення працівників на іншу роботу, а також допоможе забезпечити надійний захист працівників в разі порушення їх прав та законних інтересів в процесі переведення їх на іншу роботу.

Література

1. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – Т. 1. – К.: Видавництво "Українська енциклопедія" імені М. П. Бажана, 1998. – 672 с.

ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ ЯК ЮРИДИЧНІ ФАКТИ-СТАНИ ПОХІДНОГО ХАРАКТЕРУ

С. Д. Климчук

Вивчення "станів" як окремого виду юридичних фактів є перспективним для розвитку ряду галузевих правових наук, а особливо науки трудового права, в силу того, що його специфіка полягає не настільки у виникненні чи припиненні правовідносин, наскільки в їх розвитку, русі.

Питання юридичних фактів взагалі та ролі у їх системі "станів" цікавить як науковців – правників загалом так і дослідників у галузі науки трудового права зокрема. Дані проблеми висвітлювалися у працях П. Д. Пилипенка, Н. М. Хуторян, В. В. Яковлева, Л. В. Солодовник, В. Б. Ісакова, О. С. Іоффе, В. Н. Синюкова та інших.

Що ж представляють собою ці факти-стани? Досить поширеним у теорії права є таке визначення стану: стан – це юридичний факт, який характеризується відносною стабільністю та тривалим періодом існування, впродовж якого він неодноразово (безперервно чи періодично) викликає настання правових наслідків. У цьому визначенні закладено головне, що відрізняє "стан" від фактів одноразової дії – це неодноразове породження юридичних наслідків одним і тим же юридичним фактом, існуючим тривалий проміжок часу (оскільки, на нашу думку, головним критерієм виділення "стану" у якості самостійного юридичного факту все ж є характер дії факту, а не його вольова природа).

Визнання пріоритету за характером дії "стану", у тому числі правовідносин як самостійного виду фактів-станів, не означає заперечення своєрідності його вольової природи. Напроти, це питання має особливу актуальність для станів. Воно виникає в силу їх тривалого періоду існування, коли підстава виникнення і характер розгортання стану не співпадають у часі і відриваються один від одного. Саме в силу тривалого періоду існування станів особливості їх вольової природи можуть бути наочно та всебічно вивчені. Однак, як вже вказувалось вище, своєрідність вольової природи станів не є достатньою підставою для виділення їх у якості, самостійної підгрупи у рамках "вольової" класифікації. Зупинимосся на цьому питанні більш детально.

Своєрідність природи стану ще раз підтверджує вже вказану вище необхідність переглянути деякі традиційні уявлення про ознаки "вольової" класифікації юридичних фактів. Тривалий час усталеним було положення про те, що юридичні факти поділяються на події та дії за ознакою причини їх виникнення, витоками походження: за волею людей, поза їх волею. Для стану як тривалого юридичного факту причина і підстава його виникнення для розгортання юридичного факту мають значно менше значення, ніж для юридичних фактів одноразової дії. Причина виникнення "стану" вичерпує свою роль у процесі виникнення і в подальшому не враховується. Це не означає, що "вольовий" критерій по відношенню до станів не застосовується. Причина виникнення стану доволі часто визначає і характер його протікання. Однак трапляються випадки, коли характер протікання стану один і той самий, а причини виникнення різні, тобто залежать чи не залежать від волі людини. Наприклад, непрацездатність може бути викликана дією людини (нанесення тілесних пошкоджень) і може виникнути незалежно від її волі (зараження інфекційним захворюванням). Однак, сам стан непрацездатності не залежить від волі людини (його не можна припинити за