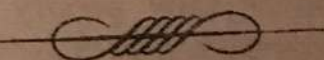


юридичною особою рішень з соціально-економічних питань, які стосуються її діяльності [1]. Для вирішення наведеної колізії, потрібно визначитися, чи співвідносяться Цивільний та Господарський кодекс як загальний та спеціальний закон та норми якого кодексу мають перевагу застосування. Згідно з п. 1 Інформаційного листа Вищого господарського суду України «Про деякі питання практики застосування норм Цивільного та Господарського кодексів України» від 7 квітня 2008 р. № 01-8/211 правомірно визначено, що «при правозастосуванні застосовується не в цілому закон як нормативно-правовий акт, а відповідна правова норма чи її частина, за змістом якої і визначається чи є ця норма (її частина) спеціальною чи загальною». Згідно з ч. 2. ст. 9 Цивільного кодексу України 2003 р. визначено, що законом можуть бути передбачені особливості регулювання майнових відносин у сфері господарювання [6]. Вважаємо, що норма Господарського кодексу України 2003 р. про участь працівників в управлінні юридичною особою якраз і передбачає особливості регулювання майнових відносин юридичної особи у сфері господарювання, тому їй надається переважне застосування.

Список використаних джерел:

1. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, № 19-20, № 21-22. – Ст. 144.
2. Про державне підприємство (об'єднання): Закон СРСР від 30 червня 1987 р. № 7284-XI // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1987. – № 26. – Ст. 385.
3. Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон СРСР від 17 червня 1983 р. № 9500-X // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1983. – № 25. – Ст. 382.
4. Про підприємства в Україні: Закон України від 27 березня 1991 р. № 887-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 24. – Ст. 272.
5. Процевський О.І. Зміст права участі трудового колективу в управлінні виробництвом / О.І. Процевський // Радянське право. – 1983. – № 11. – С. 10-14.
6. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.



Ю. В. Кернякевич

викладач кафедри трудового, екологічного та аграрного права
Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника
(м. Івано-Франківськ, Україна)

ТИМЧАСОВІ ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ІНШУ РОБОТУ, ЩО ЗДІЙСНЮЮТЬСЯ В ІНТЕРЕСАХ ПРАЦІВНИКА

Чинне трудове законодавство України не містить чіткого поділу переведення на види. Однак норми Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) врегульовують особливості та порядок здійснення окремих видів постійних та тимчасових переведень працівників на іншу роботу.

Відтак, критерієм класифікації переведення працівників на іншу роботу

на законодавчому рівні є часовий критерій. Такий підхід законодавця є правильним, оскільки при характеристиці постійних та тимчасових переведень одночасно досліджується й інша ознака таких переведень, наприклад ознака причини переведення.

Для класифікації переведення можуть застосовуватися і інші критерії, наприклад, місце, джерело ініціативи тощо.

Окрім того, пропонуємо, переведення залежно від того, в чиїх інтересах воно здійснюється поділяти на переведення в інтересах працівника та переведення в інтересах роботодавця.

Цей критерій класифікації не слід ототожнювати з таким критерієм як джерело ініціативи, тобто від кого із сторін така ініціатива щодо переведення виходить. Оскільки, наприклад, переведення працівника на легшу роботу за станом здоров'я може відбуватися і за ініціативою роботодавця, проте в інтересах працівника.

До тимчасових переведень працівників на іншу роботу, що здійснюються в інтересах працівника, можемо віднести:

- переведення на легшу роботу працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи (ст. 170 КЗпП України);
- переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (ст. 178 КЗпП України).

Такі переведення можуть здійснюватися як з ініціативи працівника, так і з ініціативи роботодавця. Такі переведення є засобом охорони праці і виконують захисну (гарантійну) функцію.

Поняття “легша робота” визначається в кожному конкретному випадку. Відповідно тимчасове переведення працівника на легшу роботу здійснюється на підставі медичного висновку. У медичному висновку можуть бути зазначені роботи, на які рекомендується перевести працівника. Такий висновок видають лікар або комісія лікарів лікувального закладу за місцем проживання або роботи працівника.

У 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 за працівником зберігається середньомісячний заробіток на строк, визначений лікарсько-консультативною комісією, або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. Необхідність переведення потерпілого на іншу роботу, її тривалість та характер установлюються лікарсько-консультативною комісією або медико-соціальною експертною комісією. Порядок здійснення такого переведення закріплений у ст. 31 Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” [1].

Правом на переведення на легшу роботу можуть також скористатися вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до трьох років.

Згідно із ст. 178 КЗпП України вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років. Якщо заробіток жінок, яких переводять на легшу роботу є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток [2].

Рішення про переведення вагітних жінок та жінок, які мають дитину віком до трьох років оформляється наказом. Таке рішення приймається на підставі, як правило, заяви працівниці і медичного висновку, в якому зазначають вид роботи, яку можна виконувати жінці. Що ж стосується жінок, які мають дитину віком до трьох років, підставою для прийняття рішення може бути заява працівниці, медичний висновок чи інші об'єктивні дані, які дають підстави говорити про неможливість виконання попередньої роботи.

На нашу думку, правом на переведення на легшу роботу в порядку ст. 178 КЗпП України можуть також скористатися чоловіки-батьки, які самостійно виховують дитину. А тому, вважаємо за доцільно в ст. 178 КЗпП України внести зміни, передбачивши можливість переведення на легшу роботу чоловіків-батьків, які самостійно виховують дитину до трьох років.

Список використаних джерел:

1. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23 вересня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46-47. – Ст. 403.
2. 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>

