

Особливості переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію

*Керняк Юлія Володимирівна,
викладач кафедри трудового, соціального та аграрного права,
Прикарпатського національного університету ім. Василя Стефаника,
аспірантка кафедри трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету ім. Івана Франка*

Одним з видів постійних переведень на іншу роботу відповідно до ч.1 ст.32 КЗпП України є переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію.

В радянські часи переведення працівника з одного підприємства на інше в межах однієї системи, як правило, оформлялося наказом вищестоящої організації. Переведення на підприємство чи в організацію іншої системи здійснювалося за згодою між керівниками підприємств чи організацій [1, с. 21]. В сучасних умовах зберігається переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію, яке здійснюється за згодою роботодавців.

Таке переведення можливе лише за наявності наступних умов:

- 1) отримання згоди працівника на переведення;
- 2) домовленість між двома роботодавцями;
- 3) наказ про звільнення (в порядку переведення) за попереднім місцем роботи;
- 4) наказ про прийняття на роботу з нового місця роботи.

Слід зазначити, що таке переведення має свої особливості. Наприклад, 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 особи, запрошені 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.

Можемо дійти до висновку, що постійне переведення працівника на інше підприємство, установу, організацію здійснюється за наявності домовленості трьох сторін – працівника і двох роботодавців, чи то, як це по-іншому називають, працівника та двох керівників підприємств, установ чи організацій.

Доречно з'ясувати в якій же формі здійснюється ця трьохстороння домовленість? Миронов В. І. вказує на те, що згода нового роботодавця прийняти на роботу працівника в порядку переведення повинна підтверджуватися відповідним листом нового роботодавця до попереднього. Волевиявлення (згода) працівника оформляється його письмовою заявою про звільнення в порядку переведення, яка подається попередньому роботодавцю, та заявою про прийняття на роботу в порядку переведення до нового роботодавця [2, с. 374].

Оскільки чинне законодавство детально не визначає порядок переведення працівника з його згоди на інше підприємство, установу, організацію, то усунути частково цю прогалину в правовому регулюванні можна шляхом визначення строку укладення трудового договору з працівником, який був запрошений на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за домовленістю між керівниками підприємств, установ, організацій.

В іншому ж випадку роботодавець буде зобов'язаний прийняти працівника на роботу у будь-який зручний для працівника час, наприклад, через місяць, півроку чи то рік. Вважаємо, що з такими працівниками трудовий договір має бути укладений з наступного робочого дня з дати звільнення з попередньої роботи, якщо інший строк не буде встановлено за домовленістю сторін. І таку норму необхідно закріпити в Трудовому кодексі.

Ця норма матиме також превентивний характер, оскільки дозволить запобігти виникненню трудових спорів щодо порядку укладення трудового договору з особами, запрошеними в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації.

На практиці часто постає питання про порядок виплати грошової компенсації за невикористані відпустки при звільненні працівника в порядку переведення його на роботу на інше підприємство, в установу, організацію. Відповідно до ст. 24 Закону України «Про відпустки» у випадку звільнення працівникові виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки. При нарахуванні компенсації варто пам'ятати, що згідно з п. 1 ст. 4 Закону України «Про відпустки» поняття «невикористані дні щорічної відпустки» включає в себе дні як основної, так і додаткової відпустки, що належать працівникові.

Відповідно до ч. 3 ст. 9 Закону України «Про відпустки» у випадку, якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, повністю або частково не використав щорічну основну і додаткову відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то в стаж роботи, що дає право на щорічну основну і додаткову відпустку, зараховується час, за який він не використовував такі відпустки за попереднім місцем роботи. При цьому, виходячи з п. 8 ч. 7 ст. 10 Закону України «Про відпустки», щорічна відпустка повної тривалості до настання шестимісячного строку безперервної роботи в перший рік роботи на даному підприємстві має бути надана за бажанням працівника, якщо за попереднім місцем роботи основна відпустка не була ним використана повністю або частково, а при звільненні він не одержав грошову компенсацію. У випадку переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за невикористані відпустки за його бажанням (про що він вказує у своїй заяві) може бути перерахована на поточний рахунок підприємства, на яке він переводиться. Сума такої грошової компенсації виплачується при нарахуванні заробітної плати для оплати відпустки за новим місцем роботи. Таким чином, загальна сума зазначених нарахувань буде складатися із двох частин, а саме суми перерахованої грошової компенсації за невикористану відпустку за попереднім місцем роботи та суми нарахованих відпускних, обчислених, виходячи із заробітної плати за фактично відпрацьований час за новим місцем роботи [3].

При такому переведенні до трудової книжки працівника вносяться два записи: про звільнення в порядку переведення від одного роботодавця і про прийняття на роботу в порядку переведення до іншого роботодавця.

Слушною є думка, якщо переведення працівника на інше підприємство, установу, організацію має постійний характер, то в цьому випадку немає підстав вести мову тільки про переведення, оскільки змінюється суб'єктивний склад трудового договору. Як наслідок – при такій ситуації ми повинні вести мову не про переведення як таке, а про припинення трудового договору в порядку переведення в іншу організацію (п.5 ч.1 ст.36 КЗпП) [4, с.122]. Справді, при такому переведенні змінюється по-суті сторона трудового договору – роботодавець. А тому важко говорити про наявність змін в трудових правовідносинах, що існують між працівником і роботодавцем (у формі переведення на іншу роботу), оскільки можемо спостерігати припинення правовідносин працівника з одним роботодавцем шляхом розірвання трудового договору і виникнення правовідносин з іншим роботодавцем на підставі укладення з ним нового трудового договору.

Дозволимо собі запропонувати виключити переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію з переліку видів переведення на постійну роботу, а передбачити як окрему особливу підставу припинення трудового договору, при цьому зберігши весь комплекс гарантій забезпечення прав працівника.

Список використаних джерел:

1. Голєня Е.Ф. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и прекращения / Е.Ф. Голєня. – К.: О-во «Знання» УССР, 1985. – 48 с.
2. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник / В.И. Миронов. – М.: Изд-во ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. – 1152 с.
3. Бєліков О. Особливості припинення трудового договору в зв'язку з переведенням // О.Бєліков // <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=2615>
4. Данилюк О. Зміна умов трудового договору: порівняльний аналіз законодавства України та Російської Федерації // О.Данилюк // Право України. – 2004. – № 9. – С. 120-123.

Сучасні тенденції реформування законодавства України про надра

Кірін Роман Станіславович,

*здобувач юридичного факультету Національного гірничого університету,
кандидат юридичних наук, доцент*

На території України, яка становить 0,7 відсотка світової території, виявлено до п'яти відсотків усіх мінерально-сировинних ресурсів планети Земля.

Переслідуючи мету забезпечення раціонального використання надр для задоволення потреб економіки України в мінеральній сировині, вдосконалення державного управління у галузі геологічного вивчення, використання і охорони надр Президент України своїм указом від 28.02.2008 р. № 173/2008 «Про деякі заходи щодо вдосконалення регулювання гірничих відносин» [1] доручив Кабінету Міністрів України у тримісячний строк розробити та внести в установленому порядку на розгляд Верховної Ради України законопроект нової редакції Кодексу України про надра (далі – КпН).

Майже дворічне очікування зазначеного законопроекту закінчилося визнанням незадовільною роботу уряду із реалізації державної політики у сфері регулювання гірничих відносин Указом Президента України від 03.02.2010 р. № 90/2010 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 3 лютого 2010 року «Про заходи щодо підвищення ефективності державного управління у галузі геологічного вивчення і використання надр»» [2].

Розглянувши ситуацію, що склалася у сфері використання надр, проаналізувавши законодавство про надра, РНБО України відзначила наявність системних проблем, які становлять реальну загрозу економічній безпеці держави. Зокрема, в рішенні дана загальна характеристика недосконалості чинного законодавства про надра, яке:

а) не відповідає потребам сьогодення;

б) стримує розвиток галузі;

в) створює передумови для нерационального використання надр та поширення корупції в цій галузі.

Визнаючи такою, що не відповідає інтересам національної безпеки, існуючу систему державного управління у галузі геологічного вивчення і використання надр згідним рішенням Кабінету Міністрів України знову доручено розробити, в установленому порядку внести на розгляд Верховної Ради України та забезпечити супроводження в парламенті нової редакції КпН, в якій передбачити:

- заборону переоформлення, відчуження спеціальних дозволів на користування надрами;
- вичерпні підстави надання спеціальних дозволів на користування надрами без проведення аукціонів;
- порядок та умови проведення аукціонів з продажу спеціальних дозволів на користування надрами;
- методику визначення початкової ціни продажу на аукціоні спеціальних дозволів на користування надрами;
- посилення відповідальності за порушення умов спеціального дозволу (ліцензії) на користування надрами;
- збільшення частки відрахувань з платежів за користування надрами, що спрямовуються до місцевих бюджетів.

Очевидною є тенденція на забезпечення сталості дозвільної системи та економіко-правового механізму в сфері користування надрами. Враховуючи важливість цих питань доцільним вбачається їх виклад в окремих книгах нового кодифікованого законодавчого акту про надра «Процесуальне надроправо» і «Економічне надроправо».

Крім того, до напрямів реформування дозвільної системи слід віднести й удосконалення порядку ліцензування господарської діяльності з геологічного вивчення і використання надр для підвищення її ефективності та