

недержавних форм. Держава при цьому покликана встановлювати юридичні гарантії захисту прав громадян у відносинах з недержавними структурами, які діють у сфері соціального забезпечення. Іншими словами, основною тенденцією розвитку права соціального забезпечення є розширення предмета та сфери його дії.

Використана література:

1. Андреев В.С. Право социального обеспечения в СССР. – М.: Юрид. лит., 1980.
2. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України: Навч. посібник. – К.: Знання, 2005.
3. Иванкина Т.В. Проблемы правового регулирования распределения общественных фондов потребления. – Л., 1979.
4. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс права социального обеспечения. – М.: ЗАО Юстицинформ, 2008.
5. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні. – К.: Знання, 2005.
6. Право соціального забезпечення: Підр. для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, С.М. Синчук та ін. / За ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2008.
7. Сташків Б.І. Теорія права соціального забезпечення: Навч. посібник. – К.: Знання, 2005.
8. Бойко М.Д. Право соціального забезпечення в Україні: Навч. посібник – К.: Олан, 2004. – С.8-30.
9. Бойко М.Д. Право пенсійного забезпечення в Україні: навчальний посібник. – Вид. 2-ге, випр. і доп. – К.: Атіка, 2006.
10. Мачульская Е.Е. Право социального обеспечения: Учебное пособие. – М.: Книжный мир, 1999.
11. Право социального обеспечения. Учебник. Издание второе, перераб. и доп. / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: ООО «ТК Велби», 2002.
12. Галаганов В.П. Право социального обеспечения: учебник / В.П. Галаганов. – 3-е изд., перераб. – М.: Издательский центр «Академия», 2008.
13. Аракчеев В.С. Теоретические и практические вопросы общей части права социального обеспечения. – Томск, 2001.
14. Право социального обеспечения / Под ред. М.В. Филипповой. – М., 2006.
15. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 3 липня 2003 року // Відомості Верховної Ради України. – 2003. - №49-51. – Ст.376.
16. Федорова М.Ю. Негосударственные организации как субъекты правоотношений по социальному обеспечению // Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения. – Минск, 2006.

ПРО ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТУ В ІНШУ МІСЦЕВІСТЬ

Кернякевич Юлія Володимирівна

*викладач кафедри трудового, екологічного та аграрного права
Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника,
аспірант Львівського національного університету імені Івана Франка*

Серед видів постійних переведень на іншу роботу у ч. 1 ст. 32 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) передбачено переведення працівника на роботу в іншу місцевість [1]. Слід зазначити, що такий вид переведення буде мати місце при відсутності зміни роботодавця як сторони трудового договору. Основною причиною такого переведення є зміна місця розташування самого підприємства, установи чи організації або ж можливе переведення в структурний підрозділ (філію, представництво), який знаходиться в іншій місцевості.

У КЗпП України немає визначення поняття «інша місцевість». Визначення цього поняття міститься в постанові Кабінету Міністрів України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість». Так, відповідно до п. 1 цієї Постанови іншою місцевістю є інший населений пункт [2]. Автори науково-практичного коментарю до законодавства України про працю уточнюють, що під іншою місцевістю слід розуміти інший населений пункт (місто, селище міського типу, населений пункт сільської місцевості), аніж той, де розташовувалося

підприємство (установа, організація), у якому працював працівник до переведення. При цьому слід враховувати, що деякі міста відповідно до встановленого територіального поділу включають у себе не лише села, селища, але й міста [3, с. 153].

Що ж до сільської місцевості, то тут, очевидно, переведенням в іншу місцевість слід вважати переведення на роботу до іншого населеного пункту (інше село), якщо тільки територіальні громади сіл не об'єдналися відповідно до ст. 6 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» в одну територіальну громаду. В останньому випадку направлення на роботу в межах територіальної громади не може вважатися переведенням в іншу місцевість.

Свого часу Колбасін Д.А. зазначав, що «іншою місцевістю» як правило вважається інший населений пункт, місцевість, розташована поза межами цього населеного пункту, незалежно від транспортного сполучення [4, с. 29].

На противагу цьому твердженню в проекті Трудового кодексу закріплена пропозиція не визнавати іншою місцевістю інший населений пункт за умови транспортної доступності – наявності транспорту загального користування і звичайної для цієї місцевості витрати коштів і часу на проїзд (переміщення) від місця проживання до місця роботи (ч. 2 ст. 78 Проекту Трудового кодексу України) [5].

У ст. 7 Закону України «Про зайнятість населення» серед ознак підходящої (відповідної) роботи передбачено доступність послуг транспортного обслуговування, встановлена рішеннями місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів місцевих рад [6]. З огляду на доступність послуг транспортного обслуговування до місцевості проживання особи можуть прирівнюватися також інші розташовані поблизу населені пункти.

А тому, зважаючи на вищесказане, вважаємо правильною позицію не визнавати іншою місцевістю інший населений пункт за умови транспортної доступності.

Для того, щоб постійне переведення працівника в іншу місцевість було правомірним, необхідно дотримуватися правил здійснення такого виду переведення. До таких правил можемо віднести наступні:

- необхідно одержати згоду працівника на таке переведення;
- оскільки переведення є постійним, то при здійсненні не зазначається його строк;
- ініціатива щодо такого переведення, як правило, виходить зі сторони роботодавця;

➤ 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 збирання в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.

Відмова від переведення в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією є підставою для припинення трудового договору з працівником на підставі п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України із виплатою вихідної допомоги в розмірі середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗпП України). Ця підстава в сучасних умовах не дуже поширена. Але часто працівники, не знаючи своїх прав, несвідомо дозволяють роботодавцям їх обмежити. У такому випадку можна припустити, що більшість працівників, не виявивши бажання працювати в іншій місцевості, звільняється за власним бажанням на підставі ст. 38 КЗпП України, втрачаючи при цьому фінансові привілеї припинення трудових відносин на підставі п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України (насамперед – виплату вихідної допомоги).

Використана література:

1. 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>
2. Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість: постанова Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 р. № 255 // Режим доступу: http://zakon.nau.ua/doc/?doc_id=368047
3. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.С. Науково-практичний коментар Законодавства України про працю. – К.: Атіка, 2008. – С. 153.

4. Колбасин Д.А. Прием, перевод, увольнение рабочих и служащих / Д.А. Колбасин. – Минск: Изд. «Беларусь», 1976. – С. 29.

5. Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. № 803-XII / Офіційний сайт Верховної Ради України // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>

6. Проект Трудового кодексу України від 4 грудня 2007 р. № 1108 // Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2009_12_10/an/3/JF0US00W.html#3

ПРОФЕСІЙНИЙ СПОРТ ЯК ТРУДОВА ДІЯЛЬНІСТЬ

Козіна Марина Валеріївна

здобувач Харківського національного університету внутрішніх справ

Сучасні суспільні відносини, що виникають під час зайняття професійного спортивною діяльністю, є новими для молодшої української держави. У радянські часи спорт вважався любительським і ним займалися переважно в умовах паралельної трудової діяльності на підприємствах, в установах та організаціях. Увага приділялася масовому спорту під гаслом «Готов до праці та оборони!». Професіоналізація спорту в СРСР відкрито не визнавалася, що було свого роду продовженням концепції аматорських Олімпійських ігор, підтримуваною довгий час Міжнародним олімпійським комітетом.

Ще наприкінці XIX століття у МОК підіймалися дискусійні питання про те, чи повинні Олімпійські ігри бути професійними, тобто слід було визначити генеральну концепцію існування Олімпійських ігор. У 1894 році на з'їзді МОК було піднято питання про співвідношення професійного та любительського спорту. Конгресом МОК було наголошено на визначенні аматорського спорту: «Любителем є той, хто ніколи не брав участі в змаганнях за грошові винагороди або нагороду, що має матеріальну цінність, незалежно від її походження, особливо якщо ці гроші отримані від продажу вхідних квитків, хто ніколи не змагався з професіоналами і хто не є спортивним викладачем або тренером» [1, с. 78]. До Другої Світової Війни МОК підтримувала принцип, згідно з яким участь у Олімпійських іграх професійних спортсменів не допускалася. При цьому професійними спортсменами вважалися: особи, які брали участь в змаганнях за гроші або товари, що легко обсягаються в гроші, або за призи понад 40 американських доларів; особи, які займалися за плату тренерською роботою; особи, які отримували фінансову підтримку, щоб допомогти собі зі сповядженням; особи, які отримували компенсацію несанкціонованих витрат; особи, які оголошували про намір після ігор стати професіоналами; особи, які не з'являлися на роботі заради тренувань більше ніж на 30 днів.

Проблема вирішення питання чи повинні бути Олімпійські ігри аматорськими чи професійними існувала понад 100 років. Після Другої Світової Війни підхід до Олімпійських ігор змінився і все частіше з'являються думки, що це мають бути змагання кращих спортсменів. Однак, при цьому були все ще діяти правила допуску до Олімпійських ігор, згідно з якими професіонали до них не допускалися [2, с. 48].

В Радянському Союзі спортсмени-професіонали утримувалися за рахунок держави і вважалися аматорами, оскільки насамперед отримували грошові кошти за трудову функцію, яку вони нібито виконували на основному місці роботи, де були працевлаштовані. При цьому тренувальні збори, що проводилися іноді по чотири рази на рік, а також шоленні тренування явно свідчили про те, що рівень такого зайняття спортом вже не є аматорським, а стає шоленою трудовою діяльністю із тією відмінністю, що заробітна плата виплачувалася не за спортивні досягнення, а за фактичну трудову діяльність на певному підприємстві, в установі чи організації. Однак, спорт ні в якому разі не визнавався комерційним. Волночас, спортсменам намагалися налати задовільні умови життя шляхом дарування в якості відзнак предметів побуту, іноді вишачі житла. В СРСР на початку 80х років XX століття було прийнято рішення про те, що спортсмени можуть заробляти гроші своєю спортивною діяльністю. Однак, зароблені кошти не були власністю спортсменів, а належали утвореним при національних федераціях різних видів спорту фондам. При цьому спортсменам покривалися лише витрати, пов'язані із участю в змаганнях чи тренуваннями.