

заходу як недопущення працівників до роботи або на підприємство, установу, організацію у разі проведення ними страйку. Обґрунтована доцільність захисту та охорони трудових прав та інтересів роботодавця під час проведення страйку.

Ключові слова: страйк, місцезнаходження під час страйку, наслідки проведення страйку, запобіжний захід.

Ваганова І.М. Проблеми застосування заходів запобігання при проведенні забастовки в трудовому праві України

В даній статті розглянута проблема застосування заходів запобігання в час проведення забастовки. Визначені умови застосування такої заходи запобігання як недопущення працівників до роботи або на підприємство, організацію, в разі проведення ними забастовки. Обґрунтована доцільність захисту та охорони трудових прав та інтересів роботодавця в час проведення забастовки.

Ключевые слова: забастовка, місцезнаходження в час забастовки, наслідки проведення забастовки, заходи запобігання.

Vaganova I.M. Problems of application of prevention measures during the strike in the labor law of Ukraine.

In this article reviewed the problem of applying the measure of suppression during the strike. Defined the conditions of applying such the measure of suppression as the prohibition the workers to their work or to the enterprise, institution, organization, in case when they hold this strike. It was motivated the feasibility of defence and protection of the labour rights and interests of the employer during the strike.

Key words: strike, of the place during the strike, of the consequences of the strike, measure of suppression.

Кернякевич-Танасійчук Ю.В.

ДО ПИТАННЯ ЗМІНИ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ

УДК 349.2

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) в ч. 3 ст. 32 зміну істотних умов праці визначає як самостійне правове явище, внаслідок якого відбувається зміна систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад та інших істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. При цьому, як слушно зазначає Т.В. Парпан, зміна істотних умов праці має винятковий характер, адже її проведення зумовлене об’єктивними причинами на виробництві та стосується не одного

працівника, а підприємства загалом чи принаймні його структурного підрозділу [1, с. 243].

У чинному законодавстві такі об'єктивні причини позначають терміном “зміни в організації виробництва і праці”. Про їх проведення працівника необхідно повідомляти не пізніше ніж за два місяці. Якщо ж працівник відмовляється працювати після зміни істотних умов праці на підприємстві, то трудові відносини з ним можуть бути припинені на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП України [2].

Як бачимо, однією з умов проведення змін істотних умов праці є наявність змін в організації виробництва і праці. Однак, КЗпП України не містить визначення цього поняття. Щоправда ст. 40 КЗпП України, яка передбачає підстави припинення трудового договору за ініціативою роботодавця у п. 1 закріплює право останнього розірвати договір з працівником у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Тим самим можна зробити висновок, що різновидом змін в організації виробництва і праці є ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Трактування цього терміну пропонується також у пункті 10 постанови Пленуму Верховного Суду України “Про практику розгляду судами трудових спорів” від 6 листопада 1992 року № 9. Згідно з постановою зміни в організації виробництва і праці – це раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, в тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і впровадження передових методів, технологій тощо [3]. Однак, цей перелік є невичерпний та має орієнтаційний характер, що, безперечно, є вірним. Адже в умовах постійних соціальних та економічних змін видається неможливим в нормативному порядку передбачити всі випадки, за яких відбуватимуться зміни в організації виробництва і праці.

Такої ж думки вчені-трудовики М. Балюк і Г. Гончарова. У своїх працях вони зазначають, що “зміни в організації виробництва і праці – це об’єктивно необхідні дії власника або уповноваженого ним органу, обумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконалення структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання банкрутству і масовому вивільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок в роботі та приватизації, створення безпечних умов праці, поліпшення санітарно-гігієнічних її умов” [4, с. 33]. І справді, зміни в організації виробництва і праці повинні впроваджуватись внаслідок дій роботодавця, що обумовлені не суб’єктивними, а винятково об’єктивними чинниками. А це, у свою чергу, можна вважати юридичною гарантією захисту прав працівників, що спрямована на недопущення свавільних і необґрунтованих рішень роботодавця про зміну істотних умов праці.

Більше того, вважаємо, що зміни в організації виробництва і праці, які об’єктивно відбуваються, є чинниками, що зумовлюють зміну умов або ж припинення трудового договору. Адже волевиявлення роботодавця спрямоване саме на технічне чи організаційне вдосконалення виробництва чи трудового процесу. Зміна істотних умов праці або ж переведення працівника є одним із ймовірних наслідків такого удосконалення. При цьому, наявність змін в організації виробництва і праці дозволяють роботодавцю вимагати в односторонньому порядку від працівника виконання роботи у змінених умовах. У разі відмови працівника від такої пропозиції, трудові відносини з ним припиняються. Вважаємо, що припинення трудового договору з цієї підстави повинно допускатись, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

У деяких зарубіжних країнах зміна умов праці також можлива лише у разі проведення істотних змін в організації виробництва і праці. Наприклад, у Німеччині при запланованих змінах

виробництва на підприємствах, де працює більш як двадцять найманих працівників, роботодавець зобов'язаний своєчасно проінформувати виробничу раду підприємства про потенційні новації, обговорити з нею заплановані зміни і розробити план заходів у соціальній сфері. Відповідно до німецького законодавства до змін виробництва відносять обмеження або згортання всього підприємства чи його істотних частин, переведення підприємства або його злиття з іншими підприємствами, глибокі зміни в організації виробництва, його профілю чи виробничого обладнання, а також впровадження принципово нових методів роботи і технології.

У разі недосягнення згоди між представниками роботодавця та працівників щодо плану соціальних заходів у зв'язку з передбачуваними змінами або ж щодо компенсаційних виплат працівникам чи пом'якшення їм економічних труднощів, які можуть виникнути внаслідок цих змін, як посередник у договірному процесі може виступити президент біржі праці відповідної федеральної землі. Якщо ж і спроба посередництва виявиться невдалою, то можна скористатися послугами узгоджувальної інстанції, яка і схвалює своїм рішенням план соціальних заходів. У випадку ухилення роботодавця від участі без вагомих підстав у процедурі ухвалення компромісного рішення та наступному звільненні працівників, останні можуть звернутися до суду з вимогою виплати їм компенсації та захисту порушених трудових прав [5, с. 163].

Чинне трудове законодавство, на жаль, не закріплює відповідних гарантій трудових прав при проведенні змін істотних умов праці. Тому будь-які зміни в організації виробництва та праці дають право роботодавцю змінювати істотні умови праці. У контексті вирішення цього питання варто підтримати позицію З. Симорота, який вважає, що надання роботодавцю права в односторонньому порядку вносити зміни в умови праці, навіть, при незначних змінах в організації праці і виробництва, нерідко призводить до свавілля з боку керівника [6, с. 7-8].

На підтвердження цієї думки доцільно навести численні зловживання, які мають місце на практиці, коли при такій формі зміни в організації виробництва і праці як перепрофілювання під-

приємства, часто за бажанням керівника зазначені зміни можна провести коли завгодно, бо закон не вимагає наявності якихось передумов для перепрофілювання. Тому пропонуємо для усунення можливості прийняття необґрунтованих рішень роботодавцем встановити для нього обов'язок консультиватися з профспілковими органами перед проведенням змін в організації виробництва і праці з метою напрацювання оптимального та компромісного рішення щодо захисту прав працівників у разі змін істотних умов праці.

До істотних умов праці, які можуть бути змінені за наявності змін в організації виробництва і праці, належать:

- система та розмірі оплати праці;
- пільги;
- режим роботи;
- встановлення або скасування неповного робочого часу;
- суміщення професій;
- зміна розрядів і найменування посад;
- та інші.

Найбільшу дискусію у наукових колах викликає включення до цього переліку таких умов праці як “розряду” та “найменування посади”. Адже розряд є одним із елементів кваліфікації, характеризуючи її рівень та ступінь складності виконуваних працівником робіт. Тому в разі його зміни зміниться робота працівника. А, як відомо, такий вид зміни умов трудового договору отримав назву переведення. І у свою чергу вимагає згоди працівника на його проведення.

Більше того зміна розряду без згоди працівника взагалі суперечить ч. 1 ст. 21 і ст. 31 КЗпП України. Відповідно до положень цих статей роботодавець не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Та й у самій ч. 3 ст. 32 КЗпП України, присвяченій змінам істотних умов праці, зазначається, що при зміні умов праці працівникові повинна бути залишена можливість продовження роботи за тією ж спеціальністю та кваліфікацією [7, с. 198]. Отже, роботодавець не вправі без

згоди працівника змінювати його розряд, що є складовою частиною кваліфікації працівника.

Підсумовуючи наведене, можемо зробити висновок, що законодавець, встановивши можливість зміни розрядів при наявності змін в організації виробництва і праці, мав на увазі не кваліфікаційний розряд працівника як елемент трудової функції, а тарифікаційний розряд, який відображає ступінь складності та важкості виконуваних працівником робіт.

Щодо зміни “найменування посади” у разі змін в організації виробництва і праці, то вважаємо суперечливими твердження деяких науковців про те, що зміна найменування посади завжди призводить до переведення на іншу роботу [8, с. 72]. Адже існують такі ситуації, коли зміна найменування посади не зумовлює модифікацію змісту трудової функції працівника. Зокрема, цілком слушно автори проекту Трудового кодексу України у ч. 2 ст. 77 закріпили правило, згідно з яким зміна найменування посади без зміни обов’язків, що покладаються на працівника, який обіймає цю посаду, не вважається зміною умов трудового договору і не вимагає згоди на це працівника [9].

Проведений нами аналіз змін істотних умов праці дозволяє виокремити наступні умови, за яких відповідні зміни умов трудового договору вважатимуться такими, що відбулися:

– наявність змін в організації виробництва і праці та наступну неможливість збереження існуючих істотних умови праці працівнику;

– продовження роботи працівником за тією самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою;

– повідомлення працівника не пізніше як за два місяці про зміну істотних умов праці.

Як бачимо, щодо терміну “попередження” законодавча вимога досить чітка – працівник має бути попереджений не пізніше як за два місяці. А тому у наказі при визначенні дати запровадження змін в організації виробництва і праці треба врахувати не тільки мінімально необхідний двомісячний термін, але й час, потрібний на здійснення процедури повідомлення всіх працівників. Щодо

порядку повідомлення, то кожного працівника необхідно повідомити особисто під розписку, оскільки трудові правовідносини між працівником і роботодавцем мають індивідуальний характер.

Наслідки зміни істотних умов праці за відсутності змін в організації виробництва і праці зазначені в пункті 31 постанови Пленум Верховного Суду України “Про практику розгляду судами трудових спорів”. Зокрема, якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв’язку із зміною в організації виробництва і праці на підприємстві, в установі, організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладанням на роботодавця обов’язку поновити працівникові попередні умови праці [3].

Однак, залишається незрозумілим, чому Пленум Верховного Суду ототожнює істотні умови трудового договору із істотними умовами праці? Видається, що таке ототожнення є помилковим, оскільки ці поняття є різні за своїм змістом і співвідносяться як ціле і його частина.

Крім цього, у ч. 3 ст. 11 Закону України “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні” від 16 грудня 1993 року передбачено додаткові гарантії реалізації трудових прав при проведенні роботодавцем змін істотних умов праці для тих категорій працівників, на яких поширюється дія цього закону. А саме: переведення працівника похилого віку і працівника передпенсійного віку з одного робочого місця на інше не допускається без його згоди, якщо при цьому змінюються істотні умови праці [10].

Проаналізувавши поняття “зміна істотних умов праці” та дослідивши умови його проведення, можемо констатувати принципову відмінність цього виду зміни умов трудового договору від іншого, такого як переведення працівника на іншу роботу. Найперше, вона полягає у тому, що у зв’язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці з ініціативи роботодавця без згоди працівника. Така зміна істотних умов праці передбачає зміну систем та розмірів оплати праці,

пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій та інших істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Тобто така умова трудового договору як робота, обумовлена при його укладенні, повинна залишатись незмінною. А при переведенні навпаки – змінюється робота працівника. Більше того, при переведенні працівника на іншу роботу необхідно отримати його згоду.

Для вдосконалення механізму правового регулювання зміни істотних умов праці пропонуємо в Трудовому кодексі України закріпити визначення поняття “зміна істотних умов праці” та порядок здійснення такого виду зміни умов трудового договору. Це в свою чергу сприятиме чіткому розмежуванню зміни істотних умов праці та інших суміжних правових категорій, наприклад, переведення працівника на іншу роботу тощо.

1. Парпан Т. *Зміна істотних умов праці: правові наслідки* / Т. Парпан // *Матеріали VIII регіон. наук.-практ. конф. «Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні»*, 13-14 лют. 2002 р. — Львів : Юридичний фак.-т ЛНУ ім. І. Франка, 2002. — С. 243—244.
2. *Кодекс законів про працю України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]* / *Офіц. сайт Верховної Ради України // Режим доступу до док.: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>*.
3. *Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 лист. 1992 р. № 9* / [Електронний ресурс] // *Режим доступу до док. : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>*.
4. Балюк М. *Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство* / М. Балюк, Г. Гончарова // *Право України*. — 1996. — № 11. — С. 33—37.
5. Ламперт Хайнц. *Социальная рыночная экономика. Германский путь* / Ламперт Хайнц. — М. : Дело ЛТД, 1994. — 224 с.
6. *Законодательство о труде в условиях перестройки* / [отв. ред. З. К. Симорот]. — К., 1991. — 178 с.
7. Ротань В. Г. *Науково-практичний коментар до законодавства України про працю* / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський, — [6-те вид., доп. і переробл.]. — К. : А.С.К., 2005. — 976 с.

8. Юшко А. *Переведення чи зміна істотних умов праці?* / А. Юшко // *Право України*. — 1998. — № 5. — С. 68—73.
9. *Проект Трудового кодексу України* / [Електронний ресурс] // *Режим доступу до док.* : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JF0US00X.html
10. *Закон України “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні” від 16 груд. 1993 р. № 3721-ХІІ* / [Електронний ресурс] / *Офіц. сайт Верховної Ради України* // *Режим доступу до док.* : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3721-12>.

Кернякевич-Танасійчук Ю. В. До питання зміни істотних умов праці

У статті розглядається питання зміни істотних умов праці та визначаються істотні умови праці, які можуть бути змінені при наявності об’єктивних причин. Досліджуються зміни в організації виробництва і праці, при наявності яких допускається зміна істотних умов праці. А також здійснюється аналіз порядку проведення зміни істотних умов праці.

Ключові слова: істотні умови праці, зміна істотних умов праці, зміни в організації виробництва і праці, переведення працівника на іншу роботу.

Кернякевич-Танасійчук Ю.В. К вопросу изменения существенных условий труда

В статье рассматривается вопрос изменения существенных условий труда и определяются существенные условия труда, которые могут быть изменены при наличии объективных причин. Исследуются изменения в организации производства и труда, при наличии которых допускается изменение существенных условий труда. А также осуществляется анализ порядка проведения изменения существенных условий труда .

Ключевые слова: существенные условия труда, изменение существенных условий труда, изменения в организации производства и труда, перевод работника на другую работу.

Kernyakevych-Tanasiychuk Y.V. For question about changing material conditions

The article discusses changes in material conditions and identifies significant conditions that may change due to availability reasons. We investigate changes in the organization of production and labour under which allowed significant change in working conditions. Also, the analysis procedure of changing material conditions .

Key words: material conditions , changes in material conditions , changes in the organization of production and labour, transfer the employee to another job.

ПРОБЛЕМИ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВОЇ, КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ ТА КРИМІНОЛОГІЧНОЇ (ПРОФІЛАКТИЧНОЇ) ПОЛІТИКИ

Карелін В.В.

СУТНІСТЬ ЗАОХОЧЕНЬ І СТЯГНЕНЬ В ПРОЦЕСІ ВИКОНАННЯ ПОКАРАННЯ У ВИДІ ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ

УДК 343.82(4)

Постановка проблеми. Процес наукового пізнання являє собою складний суперечливий процес, який зазвичай починається з проблеми вивчення сутності розглядуваного явища. Існування у кримінально-виконавчому праві, законодавстві та практиці діяльності установ виконання покарань заохочень і стягнень, що можуть застосовуватись до засуджених, вимагає дослідження правової природи, соціального значення цих явищ та механізму реалізації на практиці. Сутністю заходів заохочення і стягнення виступають ті внутрішні і необхідні, загальні та основні, головні і стійкі риси, ознаки та якості, єдність і взаємообумовленість яких визначають якісну специфіку та закономірності розвитку названих правових явищ. Звідси пізнати сутність означає - зрозуміти розглядувані явища, зрозуміти, чому вони саме такі. [1]. Вирішення названих питань має не лише теоретичне, а й велике практичне значення, зумовлюючи межі та порядок законодавчого регламентування правил застосування заохочень і стягнень, а також їх практичної реалізації.

Ступінь наукової розробки проблеми. Результати вивчення проблем застосування заохочень і стягнень при виконанні покарання у виді позбавлення волі, а точніше – окремих аспектів цієї діяльності, знайшли відображення у роботах ряду відомих вчених у галузі кримінально-виконавчого права в Україні :