

2004. – № 47. – Ст. 514.
12. Про благоустрій населених пунктів: Закон України від 06 вересня 2005 р. // ВВР. – 2005. – № 49. – Ст. 517.
 13. Про Статут територіальної громади міста Києва: Рішення Київської міської ради № 371/1805 від 28.03.2002 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmv.gov.ua/static.asp?IdType=5>.
 14. Батанов О.В. Органи самоорганізації населення. Як вони бачаться в Києві // Віче. – 2002. – № 10. – С. 6-12.
 15. Органи самоорганізації населення: створення, легалізація, організація діяльності. Нормативні акти, навчально-методичні матеріали / За ред. В.В. Кравченка. – К., 2004.
 16. Личук О.В. Територіальні комітети міста Городенка Івано-Франківської області як органи самоорганізації населення // Місцеве самоврядування та самоорганізація населення в м. Києві: стан, проблеми та ризики розвитку: Матер. Всеукр. наук.-практ. конф. / За заг. ред. Литвина О.П., Кампо В.М., Корнієнка М.І. – К., 2006. – С. 134-137.
 17. Кольцова Д.В. Органи самоорганізації населення в системі місцевого самоврядування: Автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. – Донецьк, 2007.

Надійшла до редакції 11.01.2011

В.В. Гончарук

кандидат юридичних наук
(Харківський національний
університет внутрішніх справ)

УДК 349.24 : 351.743(477)

МІСЦЕВІСТЬ ЯК ОДНА З НЕОБХІДНИХ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Проаналізовано поняття «місцевість», запропоновано його удосконалення та уточнено чинники, які впливають на його визначення для працівників ОВС.

Ключові слова: *місцевість, трудовий договір, працівники органів внутрішніх справ.*

Анализируется понятие «местность», предлагается его усовершенствование, уточняются факторы, влияющие на его определение для работников ОВД.

Ключевые слова: *местность, трудовой договор, работники органов внутренних дел.*

A concept «locality» is analysed in this article, his improvement is offered and factors which influence on his determination for the workers of organs of internal affairs are specified.

Keywords: *locality, labour contract, workers of organs of internal affairs.*

Постановка проблеми. Договір як універсальна правова модель протягом багатьох століть використовувався для врегулювання людських стосунків, визначаючи межі їх можливої та обов'язкової пове-

дінки, а також наслідки порушення відповідних вимог. Свого часу М.Г. Александров зазначав, що в кожній галузі права, яка має справу з договорами, знайдеться визначення, яке проллє світло на суть цього явища [1, с. 5-9]. У ст. 21 Кодексу законів про працю України трудовий договір визначено як угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2].

Сукупність умов, які визначають взаємні права та обов'язки сторін, складає зміст трудового договору. До неї входять умови, встановлені як безпосередньо сторонами, так і нормативними актами про працю [3, с. 194]. Умовами трудового договору є угода про сам факт прийняття на роботу; про місце роботи; про встановлення трудової функції працівника; про розмір оплати праці; про термін дії трудового договору; про час початку роботи. У юридичній літературі умови, які вже встановлені трудовим законодавством, називаються похідними. Вони не потребують додаткового зазначення у трудовому договорі та встановлюють, наприклад, мінімальну тривалість відпустки, максимальну тривалість робочого часу та мінімальний розмір заробітної плати. Умови, які визначаються сторонами, називають безпосередніми. У свою чергу, умови трудового договору, які визначаються угодою сторін, поділяються на дві групи: необхідні (обов'язкові) та додаткові (факультативні). Необхідні умови – це такі умови, щодо яких сторони, що укладають договір, повинні обов'язково домовитись, і якщо не буде досягнуто домовленостей, то трудовий договір не може укладатися [4, с. 106]. Додаткові умови – це, наприклад, домовленість про надання працівникові житла, транспортного засобу, роботи за сумісництвом, випробовування при прийнятті на роботу, встановлення неповного робочого часу тощо. Відсутність домовленості щодо цих умов не виключає можливості укладення трудового договору за наявності домовленості щодо необхідних умов [4, с. 107]. Проте, видається, зазначений поділ має штучний характер та є досить умовним, оскільки, наприклад, зобов'язання роботодавця забезпечити місце для дитини працівника у дитячому дошкільному закладі (як факультативний фактор) може мати для працівника не менш важливе значення, ніж інші умови.

Місце роботи є однією з необхідних умов, за відсутності домовленостей за якими трудовий договір не може вважатися укладеним. З місцем роботи пов'язані такі поняття трудового права, як переведення,

переміщення, прогул, компенсації за особливий характер роботи та при переїзді до іншої місцевості, відрядження та ін. Науковці розкривають місце роботи через визначення терміна «місцевість» та прив'язки до нього, проте означене питання є недостатньо опрацьованим та досить проблемним, що й зумовило написання цієї статті, метою якої є аналіз поняття «місцевість», його удосконалення та уточнення чинників, які впливають на його визначення для працівників ОВС.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Наукові положення, що стосуються змісту трудового договору, відображені у працях таких відомих учених-юристів радянського періоду: М.Г. Александрова, Є.І. Астрахана, М.Й. Бару, О.К. Безіної, Л.Ю. Бугрова, М.Г. Гладкова, Д.А. Колбасина, В.І. Прокopenка, В.М. Скобелкіна, А.А. Фатуєва, О.С. Хохрякової, а також сучасних провідних вітчизняних науковців Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, Г.С. Гончарової, П.І. Жигалкіна, Р.І. Кондратьєва, В.В. Жернакова, І.В. Зуба, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюка, П.Д. Пилипенка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, Г.І. Чанишевої, Н.М. Хуторян та ін.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відомо, що поняття місцевості в чинному Кодексі законів про працю України безпосередньо не розкрито. Саме тому видається доцільним звернення до його витоків, емпіричної бази – словникових джерел. Так, місцевість – (1) яке-небудь місце, простір земної поверхні; (2) те саме, що край [5, с. 753]. У свою чергу, поняття «край» має декілька значень, а саме: 1) лінія, що обмежує поверхню до чого-небудь, а також те, що прилягає до цієї лінії; кінець; 2) те саме, що шматок; 3) закінчення, припинення якоїсь дії, стану; 4) те саме, що країна; 5) місцевість, область, район і т. ін., що має певні природні й кліматичні особливості; сторона; б) велика адміністративно-територіальна одиниця поділу РРФСР та Казахській РСР. Також «край» уживається при вказуванні на місцезнаходження предмета поблизу іншого; біля, коло [5, с. 320-321]. Цієї ж думки стосовно визначення поняття «місцевість» дотримуються В. Бусел, О. Сліпушко та В. Яременко [6, с. 532; 7, с. 653]. Отже, проаналізувавши кілька варіантів авторських тлумачень, можемо стверджувати, що в цілому до визначення самого поняття автори підходять однаково та дотримуються ідентичного трактування. Отже, за загальним правилом, іншою місцевістю вважають будь-який інший населений пункт. Саме таке розуміння місцевості наведено в п. 1 постанови Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 р. № 255 «Про гарантії і компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» [8]. Однак чи можна настільки категорично й однозначно підходити до визначення даного поняття? На нашу думку, ні. Спробуємо обґрунтувати таку позицію. Так, відповідно до адміністративно-територіального поділу, м. Інкерман включається до складу м. Севастополя (АР Крим). Хоча

направлення на роботу з м. Севастополя до м. Інкерман не передбачає виїзд за межі м. Севастополя, все-таки дане відрядження на роботу буде направленням працівника на роботу до іншого населеного пункту – в іншу місцевість. Призначенням на роботу в іншу місцевість вважається також доручення працівникові роботи у структурному підрозділі, який розташований на території селища або села, що згідно з адміністративно-територіальним поділом входять до складу міста. Щодо сільської місцевості, то переведенням в іншу місцевість в даному випадку вважається призначення на роботу до іншого села, навіть якщо територіальні громади сіл об'єдналися в одну територіальну громаду.

Ще наприкінці 50-х років минулого століття Й.Е. Маміофа запропонував умовами здійснення переведення в іншу місцевість вважати не межі адміністративно-територіального поділу, а наявні засоби сполучення між новим місцем роботи та попереднім місцем проживання працівника. Обґрунтовуючи свою позицію, він говорив, що, виходячи з адміністративно-територіального визначення іншої місцевості, будь-яке переведення в межах населеного пункту в такому разі не розглядатиметься як переведення в іншу місцевість, а будь-яка зміна населеного пункту – як безумовне переведення в іншу місцевість [9, с. 30-31]. Погоджуючись із зазначеним твердженням, можна сказати, що ще одним чинником для визначення поняття «інша місцевість» є транспортна доступність. Зазвичай факт віддаленості місця роботи від місця проживання працівника має суттєвий вплив на існування трудових правовідносин. Особливо гостро ця проблема відчувається працівниками, які працюють у містах-«мільйонниках» – Київ, Харків, Донецьк, Дніпропетровськ, Львів, у яких інколи для проїзду від місця проживання до місця роботи потрібно витратити 1,5–2 години.

З даного приводу слушно висловлюється Л.В. Щур-Труханович, вважаючи, що час, який працівник витрачає на проїзд до місця виконання своєї роботи, не належить до робочого і, відповідно, не оплачується; він не використовується працівником ні для відпочинку, ні для вирішення особистих чи сімейних проблем. Фактично цей час є витратами працівника, і чим далі розташування робочого місця від місця проживання працівника, тим вони значніші. Погоджуючись на запропоновані при укладенні трудового договору затрати часу на дорогу, працівник тим самим виділяє необхідний час із часу, виділеного для сну та відпочинку, виконання сімейних (батьківських та подружніх) обов'язків, соціального спілкування. Вивчаючи умови роботодавця, працівник оцінює не лише трудову функцію та умови оплати, але й місце, де йому пропонується виконувати свою роботу. І чим вищі затрати часу, необхідні для проїзду до місця роботи, тим менш вагомими для працівника стають усі інші істотні умови трудового договору [10, с. 27].

Саме тому видається не зовсім справедливим у такій ситуації

вважати однією місцевістю один населений пункт, у межах якого працівник на проїзд до іншого робочого місця, куди його переміщено, не запитуючи його згоди, витрачає стільки часу. Натомість можлива й зворотна ситуація. Вважаючи передмістя іншою місцевістю, працівника в межах підприємства переводять на іншу роботу, причому його трудова функція не змінюється, проте транспортна доступність з іншим населеним пунктом добра і, як свідчить практика, інколи буває навіть кращою, ніж у межах міста. У даному випадку, видається, має йтись про переміщення на інше робоче місце. Отже, із вищезазначеного можна дійти висновку, що критерієм визначення іншої місцевості є транспортна доступність, яка, у свою чергу, має дві складові: 1) час, який витрачається на проїзд до місця роботи від місця проживання та проїзд у зворотному напрямку; 2) наявність громадського транспорту з необхідним графіком руху взагалі, можливість вибору виду громадського транспорту, частота, зручність руху та фінансова доступність транспортної поїздки.

Цікаво, що згідно зі ст. 78 проекту Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, 04.12.2007 р.) [11] якщо інше не зумовлено трудовим договором, роботодавець має право без згоди працівника перемістити його на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції та кваліфікації, якщо це не протипоказано за станом здоров'я, без зміни істотних умов трудового договору. Однак у разі, якщо при цьому змінюються умови транспортної доступності (наявність транспорту загального користування і звичайних для цієї місцевості витрат коштів і часу на проїзд (переміщення) від місця проживання до місця роботи), переміщення дозволяється лише за письмовою згодою працівника.

На нашу думку, наприклад, не можна вважати переміщенням переведення працівника міліції в тому ж райвідділі міліції на інше робоче місце (за незмінності трудової функції), яке знаходиться в іншому корпусі приміщення райвідділу, що розташований у протилежному кінці міста, до якого ускладнена транспортна доступність. Тобто працівник міліції як був слідчим, який розслідував злочини, скоєні групою осіб, так він ним і залишився, проте за рахунок транспортної доступності має йтись про переведення на іншу роботу. І навпаки, при укладанні трудового договору, згідно з яким працівник міліції зобов'язується обіймати посаду дільничного інспектора райвідділу міліції, в територію обслуговування якого входить не лише конкретно визначене місто, а й села відповідного району, 6 – 8 з яких є дільницею окремого дільничного, який забезпечений службовим транспортом (тобто про транспортну доступність до кожного населеного пункту не йдеться), при зміні працівником міліції пункту прийому громадян (робочого місця дільничного інспектора міліції), який

знаходиться в іншому кінці міста чи іншому селі, говорити про переведення на іншу роботу не можна.

Погоджуємось із думкою В.І. Кривого, який вважає, що у трудовому праві у поняття місця знаходження підприємства вкладається складний зміст. Насамперед це виявляється в тому, що юридичне значення має місце знаходження не тільки адміністрації, яка здійснює керівництво діяльністю підприємства, але й виробничих площ, ділянок, цехів, бригад, ланок, загонів та інших підрозділів, на території яких проходить безпосередня трудова діяльність працівників у відповідності із завданнями та функціями, які стоять перед підприємством. Тобто у трудовому праві, яке регулює взаємовідносини двох сторін трудового договору (працівника і роботодавця), поняття місця роботи має розглядатися стосовно кожної зі сторін [12, с. 54-55.].

Висновки. Отже, підсумовуючи викладені аспекти аналізу поняття місцевості, можна зробити висновок, що критерієм визначення «іншої» чи «цієї» місцевості є, по-перше, адміністративно-територіальний поділ, по-друге, чинник транспортної доступності, який складається із затрат часу, необхідних на проїзд до/або з місця роботи та безпосередньо наявності транспорту.

Бібліографічні посилання

1. *Александров Н.Г.* К вопросу о роли договора в правовом регулировании общественных отношений. – М., 1947. – Вып. V. – С. 5-12.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року // ВВР УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Советское трудовое право / Пашков А.С., Смирнов О.В., Хрусталева Б.Ф. и др.; Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. – 2-е изд. – М., 1982.
4. *Бойко М.Д.* Трудове право України : Навч. посіб. – 2-ге вид., доп. і перероб. – К., 2008.
5. Місцевість // Словник української мови: В 10 т. – Т. 4. – К., 1973.
6. Місцевість // Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і глов. ред. В.Т. Бусел. – К. ; Ірпінь, 2004.
7. Місцевість // Новий словник української мови: В 4 т. / Уклад. В. Яременко, О. Сліпушко. – К., 1998. – Т. 2.
8. Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість: Постанова Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 р. № 255 // ОВУ. – 1998. – № 9. – Ст. 351.
9. *Мамиофа И.* Гарантии заработка при переводах на другую работу // Социалистический труд. – 1959. – № 11. – С. 29-32.
10. *Щур-Труханович Л.В.* Условие о месте работы как обязательное условие трудового договора // Трудовое право. – 2005. – № 9 (сентябрь). – С. 27-36.
11. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, 04.12.2007 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947.
12. *Кривой В.И.* Место работы по советскому трудовому праву // Советское государство и право. – 1989. – № 11. – С. 53-61.

Надійшла до редакції 04.07.2011