

пародних миротворческих подразделениях, определены направления такой подготовки и очерчены пути усовершенствования.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, органы внутренних дел, миротворческие подразделения.

Barsukov K.V. Administrative-legal maintenance of vocational training of staff of law-enforcement bodies, participants of the international peace-making subsections. – Article.

Administrative-legal maintenance of vocational training of employees which will take part in structure the international peace-making divisions is investigated, directions of such preparation is defined and improvement ways are outlined.

Keywords: vocational training, law-enforcement bodies, peace-making divisions.

УДК 349.2

*Булах С.М., здобувач
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Дала*

ПЕРЕМІЩЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ І УГОДА ПРО ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ

Статтю присвячено дослідженню питання переміщення працівників в умовах ринкової економіки, коли змінюється не тільки робоче місце, але і інші умови трудового договору, узгоджені сторонами при його укладенні, з акцентуванням уваги на угоді про заробітну плату як одній з визначальних вимог працівника про пошуках роботи.

Ключові слова: працівники, переміщення, угода, заробітна плата.

Метою даної статті є з'ясування впливу зміни умов трудового договору, окрім зміни трудової функції та місця роботи, що неодмінно пов'язуються з необхідністю застосування процедури переведення, на вибір процедури за допомогою якої слід змінювати робоче місце працівника. В умовах переходу від командно – адміністративної системи управління до економіко-стимулюючих методів господарювання, зміни економічної, політичної та соціальної моделі суспільства питання відмежування переведень від переміщень набуває особливої актуальності. З цього приводу стосовно законодавства Російської Федерації В.П. Данукін зазначає, що «найбільш істотні зміни найближчим часом відбудуться в законодавстві про переведення та звільнення найманого працівника. На цих стадіях реального виконання трудового договору (контракту) особливо явочо проявляються протиріччя між інтересами найманого працівника та роботодавця. Досить сказати, що роботодавцю завжди хотілося

і хочеться зробити найманого працівника «пішаком на шаховій дошці», тобто розпоряджатися ним у виробничому процесі як йому заманеться. На практиці це означає, що виходячи з інтересів виробництва керівнику іноді буває вигідно залучати кваліфікованих працівників на некваліфіковані роботи: сьогодні слюсаря-сантехніка залучити до виконання обов'язків сторожа, а завтра направити на навантажувально-розвантажувальні роботи» [1, с. 50]. Однак ця думка цілком може бути застосована до українського ринку праці.

За загальним правилом зміна робочого місця передбачає застосування процедури переміщення. Однак, як бути у тому разі коли така зміна буде супроводжуватися зміною інших умов трудового договору? Чіткої вказівки щодо цього змісту арт. ч. 1, арт. ч. 2 ст. 32 Кодексу законів про працю України не містить. Недарма П.Д.Ниліпенко зазначає, що «не зважаючи на всі об'єктивні чинники, які зумовили появу такої норми (ч. 2 ст. 32 Кодексу законів про працю України – прим. автора) її невідповідність загальним принципам договірного регулювання у вищезгаданих умовах є очевидною. Гарантії трудових прав найманих працівників у разі застосування до них роботодавцем переміщення суттєво занижені» [2, с. 214].

Беручи за основу роботи таких науковців як Я. Богданюк, Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бугров, В.С. Венедіктов, Н. Гетьманцева, В.П. Данукін, Р.З. Лівшиць, А.В. Сергеев та інших, вважаємо доцільним з'ясувати основні напрямки трактування поняття переведення працівника та визначити їх недоліки та позитивні моменти за для надання узагальненого визначення правових категорій переведення працівника, переміщення працівника; визначити можливість застосування процедури переміщення працівників у разі зміни угоди про заробітну плату як однієї з визначальних вимог працівника про пошуках роботи.

Положення ст. 32 Кодексу законів про працю України хоч і мали декілька амбіцій, все ж таки є застарілими, оскільки були розроблені ще в іншому періоді державотворення, з нашими реальними економічного, соціального, політичного життя. Деякі зміни дещо наблизили положення ст. 32 Кодексу законів про працю Української РСР 1971 року щодо переведення і переміщення працівників до вимог сьогодення з прийняттям редакції 1988 року, виносячи за межі означених понять зміни істотних умов праці, однак, на нашу думку, законодавчо визначені правила щодо зміни визначених сторонами умов трудового договору і надалі потребують вдосконалення. Насамперед, мається на увазі відсутність загального поняття переведення працівників, відсутність чіткого поділу на види переведень та переміщень працівників, нечітке розмежування понять переведень, переміщень працівників і змін істотних умов трудового договору та ін. Великою проблемою є відсутність вказівки щодо можливості або ж неможливості переміщення працівника, якщо вона тягне зміну не тільки робочого місця, але і інших, визначених сторонами, умов трудового договору. З цього приводу Н.Б. Болотіна також слушно зауважує, що «модель, встановлена у ст. 32 КЗпП, досить складна; її було встановлено у 1988 р., коли в законодавство впроваджувалися перші ринкові зміни. Метою таких змін було намагання розширити права роботодавця, при цьому про права працівника часто забували. Але тепер, після прийняття Конституції України тактичного вираження в суспільну свідомість ідеї про необхідність за будь-

яких умов додержуватися прав людини, ці норми не узгоджуються із сучасними уявленнями про правові відносини між роботодавцем і найманим працівником. Крім того, у реальних суспільних відносинах зміна трудового договору торкаються не однієї з перелічених вище умов (трудова функція, місце роботи, інші істотні умови — прим. автора), а як правило, одразу декількох. Може мати місце зміна робочого місця зі зміною не тільки заробітної плати, а й режиму робочого часу, пільг щодо додаткової відпустки, пільгового трудового стажу тощо. Зміни можуть мати як об'єктивний, так і суб'єктивний характер; встановлюються як на локальному рівні, так і впливати з централізованого правового регулювання. За таких умов важко розібратися в особливостях правового режиму переведення, переміщення, змін в організації виробництва і праці» [3, с. 272].

Невдало, на нашу думку, спробу розкриття змісту категорії переведення констатуємо у Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 року як доручення працівникові роботи, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації, посаді, що обумовлені трудовим договором (п. 31). Недосконалість означеної конструкції проявляється, насамперед, у звуженні змісту поняття, порівняно з ознаками переведення, що випливають з аналізу ст. 32 Кодексу законів про працю України. З цього приводу П.Д. Пилипенко зауважує, що Пленум Верховного Суду, розглядаючи переведення на іншу роботу лише як доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором, допустився значної помилки [2, с. 216].

Варіанти падання такого визначення вже неодноразово пропонувалися науковцями. Однак єдиної концепції розроблено не було. Не вважаючи за необхідне перераховувати всі існуючі варіанти визначення, вважаємо за потрібне окреслити загальні підходи. Перший напрямок об'єднує науковців, що пропонують відмовитися від універсального поняття з наданням переваги декільком поняттям переведення через широкість кола розбіжних за змістом соціальних зв'язків, що повинні охоплюватися визначенням.

Прибічниками другого напрямку вважають за потрібне надавати визначення переведенню через розкриття змісту таких категорій як місце роботи та трудова функція, оскільки, як зазначає Н. Гетьманцева, «інші умови трудового договору є другорядними щодо трудової функції і місця роботи і не мають самостійного впливу на зміну трудового правовідношення, а отже, формування такого поняття, як переведення» [4, с. 69].

Прибічником, за її визначенням концепції «вузького» розуміння поняття «переведення» як зміни необхідних умов трудового договору, а саме місця роботи і роду роботи (трудова функція), що є основними критеріями переведення, є Я. Богданюк [5, с. 116]. Деяко іншу концепцію трактування загального поняття переведення працівника, але в рамках даного напрямку, пропонує Н. Гетьманцева. На її думку, під переведенням слід розуміти зміну трудової функції працівника та місця роботи, що тягнуть за собою зміну інших істотних умов праці (виділення моє — прим. автора). Тобто, зміна таких умов трудового договору, як трудова функція і місце роботи, є визначальними при формуванні поняття

переведення, при чому при зміні трудової функції відбувається переведення на іншу роботу, а при зміні місця роботи — переведення до іншого місця роботи [4, с. 69]. На думку молодого російського юриста А.В. Сергеева, переведення працівників слід визначити як зміну трудової функції або ж зміну місця роботи, оскільки «цей термін зрозумілий, значення його близько до загальноприйнятих значень слів у російській мові і, що важливо, до поняття інституту». Для обґрунтування наведеної дефініції він звертається до поняття «зміст трудового договору», неабсолютно вважаючи, що «його зв'язок з поняттям «переведення» очевидний; якщо встановлення умов трудового договору відбувається за угодою сторін, то й зміна їх також вимагає згоди» [6, с. 56].

Беручи за основу таке поняття як «умови праці», прибічники цього напрямку аналізують його зміст, види умов трудового договору та вирішують питання які з умов, визначених угодою сторін, є суттєвими, а отже істотними для працівника, що, на їх думку не тільки дозволяє відмежувати визначення поняття переведення від істотних умов праці, а й в подальшому відокремити частини 1-2 ст. 32 Кодексу законів про працю України [4, с. 66].

Питання полягає в тому, що на законодавчому рівні дефініція «істотні умови праці» чітко не закріплена. Законодавче визначення, що до їх числа відносяться системи та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів, найменування посад та інші умови, які сторони узгодили під час укладення трудового договору (ч. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю України), є недостатнім не тільки для виділення критерію віднесення умов до істотних, формування їх чіткого переліку, але і для формування поняття переведення.

Як правило, до істотних умов праці відносяться ті, що передбачені трудовим договором і виступають істотними умовами такого трудового договору [5, с. 114]. Прикладом, Л.Ю. Бугров пропонує істотні умови поділити на три групи: істотні умови, що відносяться до трудової функції працівника (визначені при укладенні трудового договору або подальшими угодами професія, спеціалізація, кваліфікація або посада); істотні умови, що характеризують місце роботи; інші істотні умови (розмір заробітної плати, пільги, переваги тощо). Умови, що не увійшли до жодної з трьох груп, визначені як несуттєві. Серед них робоче місце, зміна відомчої підпорядкованості підприємств, зміна найменування посади при збереженні істотних умов праці, незначна зміна обсягу роботи [7, с. 98]. Досить часто класифікують для з'ясування, за яких обставин йдеться про переведення працівників, пропонують застосовувати В.Я. Бурак та П.Д. Пилипенко. Однак, згідно першу групу, на думку науковців, складають елементи трудової функції працівника (спеціальність, кваліфікація та посада), і третю — істотні умови трудового договору, перелік яких міститься у ч. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю України, то «друга група формуватиметься лише за рахунок умови про робоче місце» (певний структурний підрозділ, механізм або агрегат, на якому працює працівник [2, с. 213-214], а не про місце роботи, як пропонує Л.Ю. Бугров).

В.С. Венедіктов до необхідних, тобто без яких трудовий договір не може бути укладеним, умов відносить умови про трудову функцію (спеціальність,

посада, кваліфікація), про строк договору і час початку роботи (невизначений строк, строковий договір і конкретна дата початку роботи), про розмір заробітної плати (якщо вона має нижню і верхню межу), про місце роботи (підприємство і його структурний підрозділ) [8, с. 82].

Як бачимо, єдності щодо істотних або ж необхідних умов трудового договору серед авторів немає. Дійсно є науковці, що обов'язковими визначають лише умови про трудову функцію і місце роботи. Саме вони дотримуються позиції необхідності падання загального визначення лише за допомогою аналізу зміни зазначених умов. Однак, на нашу думку, неупага до інших умов, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, може привести до півепопання інтересами однієї зі сторін трудового договору. Навіть у випадку врахування їх як другорядних для надання поняття переведення, що констатуємо у дослідженні Н. Гетьманцевої, вважаємо визначення недосконалим.

Так, ми не можемо не погодитись з Н. Гетьманцевою, що трудова функція має чи не найбільше значення в системі трудових правовідносин, оскільки є стержнем, на який спираються, і котрим цементуються всі інші елементи трудових зв'язків. Трудова функція є центральною умовою трудового договору. І те, що зміна місця роботи, яка тягне за собою зміну інших істотних умов праці, які мають другорядне значення для формування поняття переведення у такому разі, вбачається нам вірним [4, с. 66,68]. Однак, подальші міркування вченої щодо «угоди про заробітну плату», в рамках якої фіксується ціла низка моментів щодо розміру заробітної плати: посадового окладу працівника або тарифної ставки, доплат, надбавок, різного роду заохочувальних виплат, вбачаються нам не цілком виправданими. Твердження, що «умова про заробітну плату не має самостійного впливу на формування поняття «переведення» з одного боку є вірним. Однак, в той же час, можливість здійснення переміщення працівника зі зміною розміру заробітної плати (у разі визнання того, що «сама по собі зміна умови про заробітну плату — тарифних ставок, посадових окладів, надбавок, доплат — у бік зменшення чи збільшення не впливає на зміну трудових правовідносин і, таким чином, не викликає необхідності переведення на іншу роботу» [4, с. 69]) навряд чи буде здійснюватися з дотриманням балансу інтересів сторін. Недарма Р.З. Лившиць наголошував, що включення до легального визначення поняття трудового договору вказівки про заробітну плату означає намагання не тільки виділити найістотніші ознаки даного договору, а й показати, що заробітна плата належить до числа тих умов, з приводу яких повинна бути досягнута угода [9, с. 15-17].

Точки зору, що «інші умови праці (окрім трудової функції і місця роботи — прим. автора), які закон визначає як істотні (система оплати, пільги, режим роботи, дата початку роботи), не мають самостійного впливу на зміну трудових правовідносин і, таким чином, не викликають необхідності переведення на іншу роботу» дотримується Я. Богданюк. Вона наводить наступний приклад: «...часто зміну розміру заробітної трактують як переведення. Але якщо вважати, що заробітна плата залежить від кількості виконаної роботи чи відпрацьованого часу, які щомісяця можуть бути різними, то і заробітна плата за таких умов не буде

сталого величиною, оскільки оплата здійснюватиметься за фактично виконану роботу чи відпрацьований час» [5, с. 114-115]. З тим, що величина заробітної плати через різну кількість відпрацьованого часу чи обсяг виконаної роботи не є постійною, не можна не погодитись. Однак, в такому разі мова йде не про зміну істотних умов праці (визначених сторонами трудового договору норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядних розцінок працівників, посадових окладів), а про зміну величини фактичної заробітної плати за певний період. Остання як раз не є сталою величиною і може змінюватися залежно від фактичних обставин. Прикладом, коли працівник отримує різну премію за різні періоди роботи. В такому разі величина фактичної заробітної плати відрізняється, однак умова про заробітну плату, визначена в трудовому договорі, є незмінною. Тому слід розрізняти величину фактичної заробітної плати, що може включати премії, надбавки, залежить від відпрацьованого часу чи обсягу виконаної роботи тощо, а тому не є сталою величиною, та умову про заробітну плату у трудовому договорі, що є вихідною для відрахунок чергової і не повинна змінюватися без згоди працівника. Тому ми не можемо погодитись з Н. Гетьманцевою, що зміна у процесі праці системи та розмірів заробітної плати, надбавок, доплат не призводить до зміни такої істотної умови праці як «угода про заробітну плату» [4, с. 69].

Те, що в результаті переміщення може бути зменшено заробіток працівника незалежних від нього причин (ч.2 ст.114 КЗпП України) Т.В. Парпан визначає недоліком правового регулювання переміщення працівників. Вважається, що право роботодавця переміщати працівника без його згоди на інше робоче місце, дозволяє йому оперативіно вирішувати питання розподілу та використання кадрів підприємства. Проте, не одиничними є випадки, коли роботодавець, маючи особисте упереджене ставлення до працівника, вагається, за допомогою переміщення змусити його розірвати трудовий договір. На її думку, «для «нейтралізації» цього явища тією ж статтею 114 передбачена обов'язкова доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення. Така відстрочка зниження заробітної плати працівника, на нашу думку, все ж не повинна проводитись без згоди на це останнього. Оскільки одностороння зміна такої істотної умови трудового договору як оплата праці, веде до підризу пріоритетності обумовлених сторонами умов та до нестабільності трудових правовідносин» [10, с. 329].

Враховуючи викладене, вважаємо, що у випадку формування поняття переведення тільки з урахуванням потенційної можливості зміни місця роботи і трудової функції, що будуть впливати на зміну інших умов праці, на нашу думку, відбувається необгрунтоване звуження першого, яке, в свою чергу, падає роботодавцю переваги у вигляді можливості перемістити працівника, змінивши істотні умови праці, окрім трудової функції і місця роботи. На практиці може виникнути ситуація, коли роботодавець, керуючись формальними або штучно створеними обставинами щодо необхідності здійснення переміщення, як того вимагає п.31 постанови Пленуму Верховного Суду України №9 від 6 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів», де визначено, що переміщення не може бути без мотивним, не обумовленим інтересами вироб-

ництва, переміщає працівника, зменшуючи розмір заробітної плати, пільг, компенсацій, обсяг фактичної роботи тощо. Чи вірно це з точки зору призначення трудового права і головної мети правового регулювання трудових відносин? На наш погляд, ні. За визначенням Р. З. Лівшиця в такому разі спостерігається прагнення привести в жертву захисної функції трудового права виробничій [9, с. 15-17]. Переміщенням слід вважати зміну робочого місця працівника у разі відсутності умови про робоче місце в трудовому договорі. Не можна застосовувати процедури переміщення, якщо у разі зміни робочого місця будуть змінені умови праці, визначені сторонами трудового договору. Зміна умов трудового договору при виконанні працівником роботи у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовлених трудовим договором, передбачає застосування процедури переведення працівника і унеможливує здійснення переміщення. Саме тому, вважаємо за необхідне чітко зазначити вказану вимогу (щодо незмінності визначених сторонами умов трудового договору) у змісті статті, за допомогою якої буде відбуватися правове регулювання переміщень працівників.

Використана література:

1. Данукин В. П. Защита прав заемного работника при переводах и увольнении / Данукин В. П., Торин А. Ф. // Юрист. — 2000. — № 6. — с. 50-52.
2. Трудове право України: Академічний курс: Підручч. для студентів вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. — 3-тє видання, перероб. і доп. — К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2007. — 536 с.
3. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник / Болотіна Н. Б. — К.: Вікар, 2003. — 725 с. — (Вища освіта XXI століття), с. 574.
4. Гетьманцева Н. Новация умов трудового договору / Гетьманцева Н. // Юридична Україна. — 2007. — № 3. — с. 64-70
5. Богданюк Я. Концептуальні підходи до визначення поняття «переведення» / Богданюк Я. // Підприємництво, господарство і право. — 2009. — № 4. — с. 113-116.
6. Сергеев А. В. Понятие и значение института перевода на другую работу / Сергеев А. В. // Юрист. — 2001. — № 1. — с. 53-65.
7. Бугров Л. Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу / Бугров Л. Ю. — Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1987. — 156 с.
8. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины / Венедиктов В. С. — Харьков: Консум, 2006. — 304 с.
9. Лившиц Р. З. Зароботная плата в СССР. Правовое исследование. / Лившиц Р. З. — М.: Наука, 1972. — 271 с.
10. Парпан Т. Проблеми правового регулювання переміщення працівників / Парпан Т. // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: Матеріали X регіон. наук. конф. (5-6 люг. 2005 р.). — Л.: ЛДУ, 2004. — с. 328-329.

Булах С. М. Перемещение работников и соглашение о заработной плате. — Статья.

Статья посвящена исследованию вопроса перемещения работников в условиях рыночной экономики, когда изменяется не только рабочее место, но и другие условия трудового договора, согласованные сторонами при его заключении, с акцентированием внимания на соглашении о заработной плате как одной из определяющих требований работника о поисках работы.⁸

Ключевые слова: работники, перемещение, соглашение, заработная плата.

Bulah S.M. Moving of workers and the agreement on wages. — Article.

Article is devoted research of a question of moving of workers in the conditions of market economy when changes not only a workplace, but also other conditions of the labor contract coordinated by the parties at its conclusion, with attention accentuation on the agreement on wages as one of defining requirements of the worker about work searches.

Keywords: workers, moving, the agreement, wages.

УДК 351.741

Бурбика М. М.,
кандидат юридических наук

НАПРЯМИ КООРДИНАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ У СФЕРІ ПРОТИДІЇ ЗЛОЧИННОСТІ

Визначено напрями координаційної діяльності органів прокуратури у сфері протидії злочинності, запропоновано практично значимі критерії класифікації таких напрямів, визначено їх поняття.

Ключові слова: координаційна діяльність, органи прокуратури, протидія злочинності.

Важливим елементом механізму координаційної діяльності органів прокуратури у сфері протидії злочинності є її напрями, які пропонуємо охарактеризувати у цій статті. Відразу ж відзначимо, що напрями координаційної діяльності органів прокуратури у сфері протидії злочинності отримали фрагментарне визначення у законодавстві, як правило, лише у програмних та концептуальних нормативно-правових актах з питань протидії злочинності у цілому. Сказане стосується і наукової літератури. Виштовком хіба що є нормативне закріплення окремих напрямів протидії злочинності, зокрема і з питань взаємодії та координації правоохоронної діяльності [1; 2 та ін.].

Метою цієї статті є уточнення системи напрямів координаційної діяльності органів прокуратури у сфері протидії злочинності, у зв'язку з чим планується вирішити такі завдання: охарактеризувати наукову літературу з питань визначення у цій напрямів координаційної діяльності органів прокуратури у сфері