

4. Смирнов О.В. Основне принципы советского трудового права М.: «Юридическая литература». — 1977. — 214 с.
5. Шайхатдинов В.Ш. Теоретические проблемы советского права социального обеспечения. Свердловськ: Урал. ун-т, 1986. — 230 с.
6. Право социального забезпечення України: навч. посіб./за ред. С.М. Снічук. — К.: Знання. — 2003. — 306 с.
7. Ершов В.А. Право социального обеспечения: учеб. пособие/В.А. Ершов, И.А. Толмачева. — М.: ГроссМедиа: РОСБУХ, 2009. — 312 с.
8. Право социального обеспечения: учебник/под ред. М.В. Филипповой. — М.: Юристъ. — 2006. — 446 с.
9. Галаганов В.П. Право социального обеспечения: учебник для студ. сред. проф. учеб. заведений / В.П. Галаганов. — 4-е изд., испр. — М.: Издательский центр «Академия». — 2009. — 416 с.
10. Советское право социального обеспечения. /под ред. А.Д. Зайкина. — М.: изд-во Моск. ун-та. — 1982. — 264 с.
11. Право социального забезпечення: навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. заклад./П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, С.М. Снічук та ін. /за ред. П.Д. Пилипенка. — К.: Видавничий Дім «Ін Юре». — 2006. — 496 с.
12. Советское право социального обеспечения: учеб. пособие/под ред. П.М. Маргинева. — М.: Юридлит. — 1989. — 400 с.
13. Иванова Р.И., Тарасова В.А. Предмет и метод советского права социального обеспечения. — М.: изд-во Московского университета. — 1983. — 168 с.
14. Цветков С.Б. Право социального обеспечения: учеб. пособие / С.Б. Цветков. — Волгоград: ВА МВД России. — 2009. — 200 с.
15. Право социального обеспечения России: учеб./М.О. Буянова, К.Н. Гусов (и др.); отв. ред. К.Н. Гусов. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Проспект. — 2009. — 640 с.
16. Сулейманова Г.В. Право социального обеспечения: учебник для вузов/Г.В. Сулейманова. — 3-е изд. перераб. и доп. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К». — 2009. — 448 с.
17. Манчульская Е.Е., Добромислов К.В. Право социального обеспечения. Учебное пособие Практикум 2-е изд. переработанное и дополненное — М.: Книжный мир. — 2009. — 419 с.
18. Удалова А.В. Право социального обеспечения: учеб. пособие/А.В. Удалова. — 3-е изд., стер. — М.: Омега-Л. — 2008. — 190 с.
19. Беспарточная Н.В., Машкин В.А., А.В. Машкин. Право социального обеспечения: учеб. пособие / Н.В. Беспарточная, В.А. Машкин, А.В. Машкин. — Курск. — 2008. — 202 с.
20. Ярошенко Г.С. Право социального обеспечения: навч. посіб. — К.: КНЕУ. — 2005. — 232 с.
20. Лушников М.В., А.М. Лушников. Курс права социального обеспечения. Второе издание, дошопленое, М.: ЮСТИЦИНФОРМ. — 2009. — 656 с.
21. Маца К.О. Системы неорганические, органические, социальные: свойства и принципы организации. — К.: Издательство географического факультета «Обрій». — 2008. — 196 с.

22. Прилишко С.М. Предмет права социального обеспечения: ... автореф. дис. доктора юр. наук: 12.00.05/Прилишко Сергій Миколайович. — Х. — 2007. — 13 с.

Ширант Алла Анатольевна. Система отраслевых принципов права социального обеспечения. — Статья

В статье проанализированы системы доктринальных принципов отрасли, которые встречаются в современной научной литературе. В результате чего предложено их обобщение в виде системы современных доктринальных принципов отрасли права социального обеспечения.

Ключевые слова: принципы пенсионного обеспечения, доктринальные принципы права социального обеспечения, текстуально закрепленные принципы права социального обеспечения, система принципов права социального обеспечения.

Shyrant Alla Anatolevna. A system of principles of social welfare law. — Article.

The article entitled «A system of principles of social welfare law» and deals with the doctrinal interpretation of branch law principles. The author presents his own approach to this problem.

Key words: principles, doctrinal of social welfare law, written principles of social welfare law, system of principles of social welfare law.

УДК 349.22

Юшко А.М.
канд. юрид. наук, доцент кафедры
трудового права НЮАУ ім. Я. Мудрого

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ СТРУКТУРНИХ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВАХ, В УСТАНОВАХ, ОРГАНІЗАЦІЯХ

У статті досліджуються проблемні питання здійснення перерозподілу працівників між структурними підрозділами одного підприємства, визначаються форми такого перерозподілу, а також на основі зроблених висновків даються пропозиції щодо удосконалення правоспостережної практики.

Ключові слова: структурний підрозділ підприємства, відокремлений підрозділ підприємства, місце роботи, робоче місце, переміщення, переведення на іншу роботу.

Виникнення в Україні нових форм господарювання, а значить і нових роботодавців як суб'єктів трудових правовідносин, ще раз підтвердило соціальну цінність та актуальність проблеми захисту трудових прав громадян, заборони примусової праці і гарантованості умов праці, визначених трудовим договором.

Відповідно до ст. 3 Конституції України найвищою соціальною цінністю є людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека [1]. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави.

Соціальна спрямованість законодавства про працю України сьогодні виражається у такій послідовності правових можливостей суб'єктів права: працівник — роботодавець — держава. Працівник, його інтереси займають перше місце у цій формулі [2, 104].

Суттєві зміни, які відбуваються у правовій, економічній та соціальній сферах суспільного життя, обумовлюють, відповідно, й серйозні зміни в організації виробництва і праці на багатьох підприємствах, в установах, організаціях. Швидкий розвиток підприємства як невід'ємної складової ринкової економіки забезпечується широкою участю в суспільному виробництві підприємств недержавної форми власності, які для розширення своєї діяльності створюють відокремлені підрозділи — філії та представництва. Внаслідок зазначених процесів відбувається перерозподіл робочої сили в межах конкретного підприємства і його структурних підрозділів. Формами здійснення такого перерозподілу є переміщення та переведення працівників на іншу роботу. За таких умов набуває значення й актуальності проблема забезпечення та захисту трудових прав працівників при структурних змінах на підприємствах.

Незважаючи на значну кількість випадків перерозподілу працівників між структурними підрозділами підприємства, єдиного підходу щодо форми здійснення такого розподілу кадрів не склалося. Досить часто у спеціалізованих юридичних і бухгалтерських періодичних та електронних виданнях можна зустріти роз'яснення та консультації практичних працівників, що не завжди ґрунтуються на законних засадах. Так, наприклад, даючи консультацію щодо порядку здійснення переведення працівника з однієї філії підприємства в іншу, що розміщені в різних територіальних районах одного міста, фахівці аудиторської фірми «Курсор-Аудит» пояснюють, посилаючись на ч. 2 ст. 32 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України), що в такому випадку відбувається переміщення працівника в межах одного підприємства, оскільки змінюється структурний підрозділ у тій же місцевості без зміни трудової функції працівника [3]. Однак вони зовсім не враховують того, що між структурними підрозділами підприємства і його відокремленими підрозділами є істотні відмінності, і саме від них залежить, переведення чи переміщення працівника відбувається в кожному конкретному випадку.

Щоб досконало розібратися у цьому питанні, слід з'ясувати правовий статус відокремлених підрозділів як суб'єктів трудового права. Для цього звернемося до таких правових категорій як місце роботи та робоче місце працівника.

Місце роботи — одне з найважливіших понять трудового права. Воно є обов'язковою умовою будь-якого трудового договору, який за відсутності угоди сторін про місце роботи не може вважатися укладеним і не породжує трудових правовідносин. З місцем роботи пов'язані і від нього залежать багато інших понять трудового права, зокрема, переведення, прогул, декілька підстав припинення трудового договору, компенсації за особливий характер роботи та при

перейзді до іншої місцевості, відрядження тощо. Незважаючи на це, у законодавстві відсутнє чітке формулювання цього поняття.

У юридичній літературі висловлені різні точки зору на те, що слід розуміти під місцем роботи [4, 218; 5, 148; 6, 26; 7, 103; 8, 169]. Однак більшість науковців розуміють під місцем роботи розташоване у певній місцевості (населеному пункті) конкретне підприємство (установу, організацію), наділене трудовою правосуб'єктністю [9, 7-12; 10, 69; 11, 135; 12, 92-93; 13, 160; 14, 195; 15, 273].

У трудовому праві неодноразово робилися спроби виявити і проаналізувати правові ознаки, сукупність яких дозволяє розглядати підприємство як суб'єкта трудових відносин, здатного укладати трудові договори, приймати і звільняти працівників, оплачувати їх працю і притягувати до дисциплінарної відповідальності.

Відповідно до ст. 62 Господарського кодексу України [16] підприємство — самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності. Підприємство є юридичною особою, має відокремлене майно, самостійний баланс, рахунки в установах банків, печатку із своїм найменуванням та ідентифікаційним кодом.

Статтею 64 цього ж Кодексу визначено, що підприємство може складатися з виробничих структурних підрозділів (виробництва, цехів, відділень, дільниць, бригад, бюро, лабораторій тощо), а також функціональних структурних підрозділів апарату управління (управління, відділів, бюро, служб тощо). Функції, права та обов'язки структурних підрозділів підприємства визначаються положеннями про них, які затверджуються в порядку, визначеному статутом підприємства або іншими установчими документами.

Підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис. Підприємство має право створювати філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи, погоджуючи питання про розміщення таких підрозділів підприємства з відповідними органами місцевого самоврядування в установленому законодавством порядку. Такі відокремлені підрозділи не мають статусу юридичної особи і діють на основі положення про них, затвердженого підприємством [16].

Із наведеного визначення підприємства можна виділити одну з основних його ознак, а саме: наявність у нього статусу юридичної особи.

Суб'єкт трудового права має певний правовий статус, зміст якого визначається такими чотирма елементами: а) трудова право — і дієздатність суб'єкта (правосуб'єктність); б) закріплені за ним законодавством права і обов'язки; в) гарантії цих прав та обов'язків; г) відповідальність за належне виконання покладених на суб'єкта відносин [17, 52].

Зміст трудової правосуб'єктності, в свою чергу, включає три основні групи повноважень, а саме: право самостійного прийому працівників на роботу; право мати фонд оплати праці як частину майна підприємства і самостійно ним розпоряджатися; право мати повноваження на застосування санкцій (майнових та дисциплінарних).

Усі ці елементи правового статусу суб'єкта трудового права в повній мірі притаманні тільки юридичним особам. Філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи підприємств не є юридичними особами, тому під визначення підприємства за загальними уявленнями не підпадають. А чи означає це, що зазначені підрозділи не можуть виступати суб'єктами трудового права?

У своїй більшості філії, відділення та інші відокремлені підрозділи юридичних осіб беруть участь у цивільному обороті на підставі довіреності, виданої її керівнику головною юридичною особою. Але в положеннях, на підставі яких вони діють, серед повноважень керівників філій чи відділень може бути передбачено право самостійно приймати на роботу та звільняти працівників. І хоча такий найм робочої сили здійснюється в межах фонду оплати праці, затвердженого юридичною особою і за схваленням нею штатним розписом, укладення трудових договорів все таки відбувається від імені відокремленого підрозділу, а не від імені юридичної особи.

Однак, не будучи юридичними особами, вони, як правило, не можуть самостійно представляти свої інтереси у суді¹. А це означає, що працівник такого відокремленого підрозділу, трудові права якого порушені, може звернутися до суду за захистом цих прав тільки до відповідача — юридичної особи, тобто до головного підприємства, а не до самого підрозділу.

Тому довгий час в юридичній літературі в якості суб'єкта трудових правовідносин розглядалося тільки підприємство — юридична особа. Однак більшого поширення серед науковців набула теорія, відповідно до якої підприємство є носієм цивільної та трудової правосуб'єктностей, які не слід ототожнювати.

Так, О. М. Бухаловський пояснював відмінність трудової правосуб'єктності підприємства від цивільної тим, що здатність людини до праці, яка невіддільна від особистості і регулюється нормами трудового права, не є товаром, у той час як майнові відносини, що регулюються цивільним правом, обумовлені використанням товарно-грошової форми [18, 46-53]. Він виділяв три ознаки трудової правосуб'єктності підприємства:

1. Майнова ознака, що полягає у наявності у підприємства: а) фонду заробітної плати і б) майна, яке використовується усередині підприємства в якості знаряддя та засобів виробництва.

2. Організаційна ознака полягає у наявності у підприємства виробничого колективу, об'єднаного єдністю управління і самостійними господарськими завданнями.

3. Оперативна ознака — ознака господарської самостійності — полягає в можливості підприємства а) самостійно надавати роботу працівникам; б) використовувати безпосередньо у процесі виробництва основні та оборотні засоби підприємства; в) розпоряджатися грошовими коштами, призначеними для розрахунків з працівниками; г) розпоряджатися рахунком у банку, де зберігаються кошти фонду оплати праці.

¹ Однак у практиці неюдинок випадки, коли юридична особа надає відокремленому підрозділу право самостійно представляти свої інтереси в суді. Наприклад, ч. 1 ст. 30 Закону України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 року N 2984-III передбачено, що структурні підрозділи ВНЗ можуть мати окремі права юридичної особи // Офіційний вісник України, 2002, N 8 (07.03.2002), ст. 327.

Зазначене дає підставу вважати, що трудовою правосуб'єктністю можуть бути наділені, а, відповідно, бути суб'єктами трудового права, не тільки ті організації, які визнані юридичними особами, а й ті, які такими не визнаються, але, будучи складовими частинами складних організацій (об'єднань, асоціацій тощо), переведені на внутрішній госпрозрахунок, наділені правом прийому та звільнення працівників, мають відокремлений фонд оплати праці. У зв'язку з цим суб'єктами трудового права необхідно, наприклад, вважати підприємства у складі об'єднань, філії, представництва, відділення, що не мають статусу юридичної особи.

На підставі викладеного можна зробити висновок про те, що відокремлені структурні підрозділи підприємства (якщо вони наділені тим трудовою правосуб'єктністю) можна розглядати як місце роботи.

З місцем роботи норми трудового права пов'язують не тільки конкретне підприємство, а й місце його знаходження. Місцем знаходження підприємства є певна місцевість. У постанові Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 р. № 255 «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» [19] місцевість розглядається як населений пункт.

Місцезнаходження підприємства зазначається у його статуті. Іншою місцевістю у трудовому праві вважається інший населений пункт за існуючим адміністративно-територіальним поділом.

За загальним правилом, місце знаходження підприємства збігається з місцем його виробничої діяльності. Однак у ряді випадків на підприємствах з особливим характером роботи місце їх знаходження може не збігатися з місцем знаходження об'єктів та територій, на яких трудяться працівники. Такі ситуації виникають, наприклад, на підприємствах зв'язку, залізничного, річного, автомобільного транспорту, постійна робота в яких відбувається у дорозі або має роз'їзний характер, на морському флоті, в умовах вахтового методу організації робіт.

Таким чином, підсумовуючи викладене, можна зробити висновок, що місцем роботи є підприємство (або його відокремлений підрозділ), розташоване у певній місцевості (населеному пункті) і наділене трудовою правосуб'єктністю.

Для забезпечення гарантій працюючим певне значення має визначення робочого місця. У відповідності до статті 29 КЗпП України власник або уповноважений ним орган зобов'язаний до початку роботи за укладеним трудовим договором визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами.

Робоче місце — це певна ділянка виробничої площі, оснащена технічними пристроями, пристосуваннями, інструментами для роботи, тобто місце безпосереднього виконання трудової функції. Поняття місця роботи ширше поняття робочого місця. Місце роботи складається з певної кількості робочих місць. Особливість трудової функції деяких працівників (кур'єрів, листонош, страхових агентів, розповсюджувачів білетів на видовищні заходи тощо) передбачає те, що їх робочим місцем вважається місце безпосереднього виконання трудових обов'язків (наприклад, для водія робочим місцем є увесь маршрут слідування транспорту).

Відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП України власник або уповноважений ним орган вправі змінити робоче місце (структурний підрозділ у тій же місцевості, механізм, агрегат тощо) без згоди працівника і це розцінюється як переміщення, якщо при цьому не змінюється трудова функція останнього.

Пленум Верховного Суду України у п. 14 Постанови № 9 від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» [20] звернув увагу на відмежування поняття відокремленого підрозділу підприємства від його структурного підрозділу.

Відокремлені підрозділи підприємства — це філії, представництва, відділення тощо, які утворюються у спеціально передбаченому законом порядку. Часто вони знаходяться за межами місцевості, де розміщене головне підприємство.

Структурні ж підрозділи підприємства — цех, управління, служба, ферма, тощо — це внутрішні ланки підприємства, які утворюються за предметною або технологічною ознакою і відрізняються деякою однорідністю зовнішньої для працівника обстановки. Вони також обмежені у просторі, хоча ізоляція у межах будинку або виробничого приміщення не обов'язкова.

Фахівці Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва теж неодноразово вказували у своїх листах на істотні відмінності між структурними та відокремленими підрозділами підприємства. Так, на їх погляд, структурним підрозділом підприємства є така його ланка, яка має чітко визначені функції у виробничому процесі, відмінні від функцій інших ланок, і в силу цього входить у ціле як організаційно відокремлена від інших підрозділів частина підприємства. Тобто структурний підрозділ не є відокремленим ні організаційно, ні територіально від підприємства, оскільки керівник такого підрозділу призначається на посаду та діє відповідно до штатного розпису підприємства, а не на підставі довіреності від імені юридичної особи, як це передбачається чинним законодавством для відокремлених підрозділів (філій, представництва тощо). Іншою суттєвою відмінністю є те, що відокремлений підрозділ юридичної особи розташовується поза її місцезнаходженням та здійснює всі або частину її функцій та є платником податку на прибуток [21; 22; 23].

Отже, відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП України, переміщення в інший **структурний** підрозділ за умови збереження попередньої трудової функції та інших істотних умов праці не є переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника.

Однак в практиці бувають випадки, коли структурний підрозділ підприємства знаходиться в іншій місцевості. Так, наприклад, ТОВ «Ч» (м. Харків) відкрило декілька приймальних пунктів сухої хімічної чистки в різних населених пунктах України. Ці приймальні пункти не мали статусу відокремлених підрозділів товариства, а утворювались як його структурні ланки наказом Генерального директора ТОВ. У зв'язку з економічною неефективністю діяльності такого пункту у місті Охтирка (Сумська область), керівник ТОВ «Ч» прийняв рішення закрити його, а відкрити у місті Суми зі збереженням такої ж кількості робочих місць. Постало питання щодо трудових відносин з працівницею М. приймального пункту сухої хіміччистки, що закривався. Вона — мешканка м. Охтирки, але була прийнята на посаду приймальника-касира до ТОВ «Ч» (м. Харків) наказом Генерального директора цього товариства. Їй було запропо-

новано у письмовій формі переведення на таку ж роботу, тільки в м. Суми, від якої М. відмовилась і була звільнена за п. 6 ст. 36 КЗпП України (відмова від переведення разом з підприємством в іншу місцевість).

У цьому випадку має місце зміна структурного підрозділу підприємства в межах посади, обумовленої трудовим договором. Проте правила ч. 2 ст. 32 КЗпП України у даному разі не можуть бути застосовані, оскільки не виконується вимога закону про недопустимість зміни місцевості. А тому керівник підприємства правильно розцінив ситуацію, що склалася, і вжив необхідних заходів до переведення М.

Тобто структурний підрозділ прив'язується до місця роботи і є обов'язковою умовою трудового договору тільки в аспекті недопустимості зміни місцевості, де він розміщений. Таким чином, можна зробити висновок, що зміна структурного підрозділу при зміні місцевості означає переведення, а зміна структурного підрозділу в межах тієї ж місцевості — переміщення на інше робоче місце.

Що ж стосується переміщень працівників в інший **відокремлений** підрозділ підприємства (філію, представництво тощо), то вирішення питання щодо форми здійснення такого перерозподілу кадрів залежатиме від того, чи володіє конкретний відокремлений підрозділ трудовою правосуб'єкційністю.

Так, у випадках, коли керівник відокремленого підрозділу наділений головним підприємством правом прийому та звільнення працівників, а сам відокремлений підрозділ має відособлене майно та рахунок у банку (іншими словами, має відносну фінансову самостійність і, відповідно, здатність оплачувати роботу працівників), то переміщення працівників з підприємства на роботу у такий підрозділ або з одного відокремленого підрозділу в інший має розглядатися як переведення і потребувати його згоди.

Якщо ж відокремлений підрозділ підприємства не наділений ним трудовою правосуб'єкційністю, то він, в разі розташування у тій же місцевості, що і підприємство, за своїм статусом не відрізнятиметься від структурного підрозділу. Тобто для працівника це буде означати звичайне переміщення на інше робоче місце, при якому згода його не потрібна.

Слід, однак, зауважити, що у разі, коли при укладенні трудового договору між працівником і роботодавцем була досягнута домовленість про роботу саме в конкретному структурному або відокремленому підрозділі, то в усіх випадках (чи переміщення, чи переведення) отримання згоди працівника на таку зміну умов трудового договору є обов'язковою.

Література:

1. Конституція України; Закон України від 28 червня 1996 р. № 254/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Процевський О. Новий зміст права на працю — основа реформування трудового законодавства України // Право України. — 1999. — № 6. — С. 101-105.
3. Ольга Буркун, Владимир Овчаров «Філіялы»: Електронний ресурс: <http://www.cursor-audit.com/page/filialy#cut>.

4. Прокопенко В.І. Трудове право України. Підручник. — Х.: Консум, 1998. — 480с.
5. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. — 2 изд., перераб. и доп. — М.: Юрист, 1998. — 312 с.
6. Ставцева А.И., Хохлакова О.С. Трудовой договор. — М.: Юрид. лит., 1983. — 176 с.
7. Орловский Ю.П. Содержание трудового договора // Трудовое право России. Учебник для вузов / Отв. ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский. — М.: Изд. групп. ИНФРА М-НОРМА, 1998. — 480 с.
8. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. вищ. навч. закл. / За ред. Н.Д. Пилипенка. — 3-тє вид., перероб. і доп. — К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2007. — 536 с.
9. Голованова Е.А. Переводы рабочих и служащих на другую работу / Отв. ред. В.И. Никитинский. — М.: Юрид. лит., 1986. — 95 с.
10. Колбасия Д.А. Содержание трудового договора на современном этапе / Под ред. В.И. Семенова. — Минск: Наука і техника, 1990. — 176 с.
11. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). — Л.: Изд-во Ленинград. ун-та, 1966. — 188 с.
12. Пустозерова В.М. Трудовой договор. Комментарий КЗоТ. — М.: Прнор, 1995. — 128 с.
13. Российское трудовое право. Учебник для вузов / Отв. ред. А.Д. Зайкин. — М.: Изд. групп. НОРМА — ИНФРА М, 1998. — 415 с.
14. Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. — 2-е изд. — М.: Юрид. лит., 1982. — 504 с.
15. Прилипо С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. — 2-ге вид., перероб. і доп. — Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. — 728 с.
16. Офіційний вісник України. — 2003. — № 11 (28.03.2003). — Ст. 462.
17. Трудовое право: Учебник / Отв. ред. О.В. Смирнов. — М.: ТЕИС, 1996. — 384 с.
18. Бухаловский О.Н. Правовое положение предприятия по трудовому законодательству. — Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 1974. — 160 с.
19. Офіційний вісник України. — 1998. — № 9 (19.03.98). — Ст. 351.
20. Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 2006, 09. — № 2.
21. Лист Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва від 18.03.2007 р. N 1918 «Про корпоративні права засновника, структурні підрозділи та відокремлені підрозділи юридичної особи» // Галицькі контракти — Дебет — Кредит. — 2007, 06. — № 24.
22. Письмо Государственного комитета Украины по вопросам регуляторной политики и предпринимательства от 19.07.2007 г. N 5292 «Об обособленных и структурных подразделениях юридических лиц» // Бухгалтер. — 2007, 08. — № 32.
23. Лист Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва від 06.11.2008 р. N 9403 «Щодо особливостей функціонування підрозділів підприємств» // Бухгалтер. — 2009, 10. — № 39.

Юшко А.М. Трудовые отношения работников в условиях структурных изменений на предприятиях, в учреждениях, организациях. — Статья.

В статье исследуются проблемные вопросы осуществления перераспределения работников между структурными подразделениями предприятия, определяются формы такого перераспределения, а также на основании сделанных выводов даются предложения об усовершенствовании правоприменительной практики.

Ключевые слова: структурное подразделение предприятия, обособленное подразделение предприятия, место работы, рабочее место, перемещение, перевод на другую работу.

Yushko A.M. The Labor Relations of the Workers in Terms of the Structural Changes at the Enterprises, Institutions and Organizations. — Article.

The article investigates the problem issues of redistribution of staff between structural elements (units) of one enterprise (company). The legal forms of such redistribution are defined. On the basis of the findings the proposals on improvement of law enforcement practice are made.

Key words: the structural element (unit) of the company (enterprise), the separate unit of the enterprise, the working place, place of the work, transfer to another job, the movement to another job.

УДК 339.137

Яловий К.В.,

Помічник Народного депутата України

АНТИДЕМПІНГОВИЙ ПРОЦЕС В ЄС

Стаття присвячена вивченню природи антидемпінгового процесу у системі антидемпінгового законодавства ЄС відповідно до запропонованої автором схеми логічного поділу проведення розслідування. Розглядається джерельна база нормативно-правових актів, що регламентують антидемпінгові заходи, головним чином, кодифіковану версію Антидемпінгового Регламенту 2009 року.

Ключові слова: демпінг, антидемпінговий процес, стадії процесу, запитальник, остаточні заходи, перегляд заходів.

Метою статті є дослідження природи антидемпінгового процесу, та його регламентації в кодифікованому антидемпінговому законодавстві ЄС 2009 року. Актуальність обраної теми є очевидною з огляду на два чинники: по-перше, важливо зрозуміти принципи побудови антидемпінгового розслідування в ЄС для покращення рівня захищеності українських виробників під час таких процесів, що ініціює Спільнота. По-друге, в Україні існує потреба вивчення