

код екземпляра 496233



ПРАВО

*України*Видається щомісячно.
Журнал засновано в 1922 р. Київ.**5'98****З М І С Т**

ТАЦІЙ В. Академія правових наук України — здобутки і завдання	3
Ідеологія державотворення	
СКОМОРОВА В. Окремі питання поділу влади і юрисдикція Конституційного Суду України	8
КУЙБИДА В., ЧУШЕНКО В. Поняття місцевого самоврядування в Україні	17
СМИРНОВА Т. Форми реалізації громадянами права на участь у місцевому самоврядуванні за Конституцією України	21
Питання теорії	
ШАПОВАЛ В. Становлення конституціоналізму в Україні: проблеми теорії	25
До проекту Цивільного процесуального кодексу	
ШЕВЧУК П. Судовий наказ в цивільному судочинстві	31
Право і економіка	
СТАТІВКА А. Поняття гарантій та їх класифікація в договорах АПК	33
Прокурорсько-слідча практика	
КОРЖ В. Актуальні питання подальшого реформування органів прокуратури	37
РУДЕНКО М. Представництво прокурором інтересів держави у арбітражному суді	39
Право та екологія	
АНДРЕЙЦЕВ В. Новації еколого-правової освіти в Україні	44
До проекту КПК України	
ЧЕРЕЧУКІНА Л. Заходи процесуального примусу — арешт і тримання під вартою, які застосовуються за судовим рішенням	50
Проблеми кримінології	
ШАЛГУНОВА С. Запобігання хабарництву: деякі міркування	55
Проблеми криміналістики	
РОМАНОВ М., ЄФРЕМ'ЯН Е. Знакова властивість слідів та її криміналістичне значення	57
Пропозиції до законодавства	
ГРУДНИЦЬКА С. Напрями розвитку законодавства про господарські об'єднання	60
СУББОТІН Е., ЧЕРВ'ЯКОВА О. Від загального нагляду до представництва інтересів громадян та держави в суді (етапи трансформування загальнонаглядової функції прокуратури)	63
КУЯН І. Адміністративна відповідальність як інструмент правової держави	66
ЮШКО А. Переведення чи зміна істотна умов праці?	68
РЕУС Є. Вікові межі працездатності неповнолітніх: адаптація українського законодавства до міжнародних угод	73
Дискусії та обговорення	
ЯРОШЕНКО О. Щодо права роботодавців на об'єднання	76
ІЩЕНКО В. Поняття протоколів слідчих і судових дій як самостійного виду доказів у кримінальному судочинстві	78
ІВАНОВ Ю. Місце уgonу у кримінальному законодавстві на сучасному етапі	81
Повертаючись до надрукованого	
ВОЛОДАРСЬКИЙ В. Не треба штучно розколювати адвокатуру та порушувати рівноправність адвокатів	85
Обмін досвідом	
КОМАРОВ О. Міжнародний комерційний арбітраж в Російській Федерації	87
Сторінки історії	
ДОЛГИЙ А. Становлення служби боротьби з економічною злочинністю органів внутрішніх справ (історичний огляд)	95
БОЙКО І. Договірне право Гетьманщини за «Правами, за якими судиться малоросійський народ» 1743 р.	98
КОБИЛЕЦЬКИЙ М. Діяльність державної жандармерії в ЗУНР	100
На міжнародно-правові теми	
ДЖУНЬ В. Про проблему транскордонної неспроможності	102
ГІЖДІВАН Л. Міжнародно-правове співробітництво держав у галузі охорони морського середовища	105
Рішення Конституційного Суду України	
З практики Верховного Суду України	109
Нове законодавство	110
Рецензії	
АБІНОВИЧ П. Вдалиий підручник з правової освіти школярів	124
ПІР В., БОЙКО А., НАВРОЦЬКИЙ В. Підручник з кримінального права	125
Ші ювіляри	30, 49, 94

диференціація адміністративних санкцій на практиці часто породжує зловживання з боку суб'єктів правозастосування. І це необхідно врахувати.

Проблеми притягнення осіб до адміністративної відповідальності та накладення адміністративних стягнень нерозривно пов'язані з проблемами законності, точніше кажучи, з гарантіями останньої. Законність, що є проявом загальної обов'язковості правових норм, потребує різних форм нагляду і контролю.

Одним з найефективніших видів контролю є судовий контроль. Він забезпечує не тільки перевірку конкретних фактів, а й реалізацію норм адміністративного права під час їх регулятивного впливу на суспільні правовідносини.

Судовий контроль у механізмі забезпечення законності виконує важливу функцію вирішення правомірності дій державних органів та їх посадових осіб.

Необхідною інституцією забезпечення законності у сфері державного управління, дійового захисту прав та свобод громадян у взаємовідносинах з органами влади та посадовими особами є адміністративні суди. Про необхідність їх запровадження в Україні та про реформування всієї системи адміністративної юстиції тривалий час велися дискусії.

Після прийняття Конституції України в нашій державі виникли реальні передумови для створення системи адміністративних судів. Згідно зі ст. 124 Конституції правосуддя в Україні здійснюється виключно судами. Делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускається. Юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі. Отже, можна зробити висновок, що саме суди матимуть право застосовувати заходи адміністративної відповідальності, адміністративні стягнення. Побудова системи судів в Україні за принципами територіальності та спеціалізації дає можливість створити єдину систему адміністративних судів, які будуть розглядати і справи про адміністративні правопорушення.

Для повноцінної діяльності адміністративних судів насамперед, необхідна правова база, що регламентуватиме виконання ними своїх функцій. Цій меті має відповідати Адміністративно-процесуальний кодекс України, норми якого встановлюватимуть порядок та підстави перевірки законності адміністративних актів органів влади та їх посадових осіб, а також визначатимуть компетенцію адміністративних судів, процедуру судочинства у справах, що виникають з адміністративно-правових відносин.

Отже, адміністративна відповідальність є дійовим інструментом правової держави, важливою інституцією адміністративно-правової реформи, а тому вона повинна бути об'єктом уваги з боку як науковців, так і практиків.

І.КУЯН

(Інститут держави і права НАН України)

Переведення чи зміна істотних умов праці?

Зміни в організації виробництва і праці часто супроводжуються скороченням штату працівників, що є одним із заходів поліпшення роботи підприємства, укомплектування його найбільш кваліфікованими кадрами. За необхідності даного скорочення власник повинен вжити заходів для переведення працівників, яких він планує звільнити, на іншу роботу на тому ж підприємстві за умови їхньої згоди на це. Останнє дає можливість зберегти спеціалістів на підприємстві, забезпечити їх постійну зайнятість, а також скоротити витрати робочого часу та запобігти простоям. Для працівників забезпечення безперервною роботою теж має велике значення, оскільки гарантує стабільність їх соціально-економічного становища та належний рівень життя. Тобто в сучасних умовах інститут переведення відіграє важливу роль. Можливість просування в порядку переведення на більш кваліфіковану роботу чи вищу посаду стимулююче впливає на розвиток людського фактору. Крім того, переведення забезпечують працівникам створення полегшених умов праці, коли це необхідно за станом їх здоров'я¹.

¹ Ш е б а н о в а А.И. Гарантии законности перевода на другую работу по советскому трудовому праву // Сб.: Право на труд: советский и британский подходы (по материалам второго советско-британского симпозиума). — М., 1989. — С. 84—92.

Законодавство України не визначає, що таке переведення на іншу роботу. Воно містить лише основні принципи його правового регулювання, а саме: заборонено вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором; за загальним правилом переведення допускається тільки за згодою працівника.

Науковці по-різному визначають дане поняття, але більшість з них поділяє думку, що цей правовий інститут характеризується кількома ознаками.

Так, Л.Бугров розуміє під переведенням одну з таких змін істотних умов праці робітників і службовців: 1) доручення роботи поза трудовою функцією, встановленою трудовим договором; 2) зміна місцевості виконання роботи; 3) зміна трудового колективу або колективу працівників структурного чи іншого підрозділу; 4) переміщення на інше робоче місце, яке супроводжується зміною розміру заробітної плати, пільг, переваг, ступеня складності роботи, а також інших істотних умов праці².

А.Пашерстник вважає, що переведення — це таке переміщення працівника, при якому він переходить до виконання роботи, що відрізняється від попередньої своїми професійними, кваліфікаційними та об'єктивними ознаками. Воно може супроводжуватися змінами обсягу праці, але це не є його обов'язковою умовою та ознакою³.

Раніше законодавство виходило з незмінності умов попередньо укладеного трудового договору. Зміна хоча б однієї з істотних умов праці означала переведення на іншу роботу і вимагала згоди працівника. Але такий підхід в умовах перебудови управління економікою, переходу на нові методи господарювання і впровадження у виробництво нового обладнання став негативно впливати на нормальну діяльність підприємств, ускладнював добір, розподіл та ефективне використання можливостей кожного працівника. Тому в 1988 р. у ст. 32 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) внесені зміни⁴.

У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну системи та розміру оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення чи скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів та найменування посад тощо — працівник повинен бути повідомлений не пізніше як за два місяці. Перелік таких умов праці, зазначених у ч. 3 ст. 32 КЗпП, не є вичерпним. Питання про те, які умови праці слід вважати істотними, вирішується у кожному конкретному випадку.

Якщо попередні істотні умови не можуть бути збережені, а працівник не погоджується на продовження роботи в нових умовах, трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП, що передбачає одну з підстав припинення трудового договору — відмову працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці. Тобто власник чи уповноважений ним орган має право звільнити працівника, який не може через будь-які причини виконувати роботу в нових умовах. Законодавство не передбачає необхідності вжиття заходів до працевлаштування працівників у таких випадках. Введення даної норми, на мій погляд, призвело до зниження гарантій права на працю.

В деяких інших країнах зміни умов праці допускаються лише при глибоких змінах в організації виробництва і праці. Так, у Німеччині при запланованих змінах виробництва (а до них за законом відносяться: 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) підприємець на підприємствах з понад 20 наділеними правом вибору працюючими за наймом зобов'язаний своєчасно проінформувати виробничу раду підприємства, обговорити з нею заплановані зміни і розробити план заходів у соціальній сфері. За неможливості домовитися на компромісній основі про план соціальних заходів у зв'язку з передбачуваними змінами або досягти згоди з питання щодо компенсації працюючим чи пом'якшення їм економічних труднощів, які можуть виникнути внаслідок цих змін, як посередник може виступити президент земельної біржі праці. Якщо й така спроба посередництва виявилася невдалою, можна скористатися послугами узгоджувальної інстанції, яка за відсутності згоди приймає рішення про складання плану соціальних заходів. Коли ж підприємець без серйозних підстав ухиляється від компромісного

² Б у г р о в Л.Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу. — Красноярск, 1987. — С. 75.

³ П а ш е р с т н и к А.Е. Право на труд. — М., 1951. — С. 41.

⁴ Відомості Верхов. Ради УРСР. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.

рішення і звільняє працівників, то ті, інтереси яких при цьому страждають, можуть звернутися до суду з вимогою компенсації⁵.

Стаття 32 КЗпП України не містить такої умови (застереження). Будь-яка зміна в організації праці дає право роботодавцю внести істотні зміни в умови праці.

До таких нововведень у законодавство не всі науковці поставилися однаково. Р.Лівшиць, наприклад, позитивно оцінив зазначені зміни⁶. А З.Симорот висловив протилежну думку. Так, він вважає, що дані нововведення потребують детального аналізу, тому що роботодавцю надано право в односторонньому порядку вносити зміни в умови праці, навіть, при незначних змінах в організації праці і виробництва, що нерідко призводить до свавілля з боку керівників⁷.

Наприклад, Т. пред'явила позов до житлово-комунального господарства «Полтаванафтогаз» про поновлення на роботі і стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Позивачка зазначала, що відповідач уклав з нею трудовий договір про роботу прибиральницею в гуртожитку. Згодом їй було доручено іншу роботу — прибирати сходові площадки жилого будинку. Оскільки виконувати цю роботу вона відмовилась, адміністрація застосувала до неї дисциплінарні стягнення, а потім звільнила з роботи за систематичне невиконання обов'язків, покладених на неї трудовим договором, на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП. Справа розглядалась неодноразово. Судом встановлено, що Т. прийнята на роботу прибиральницею з зазначенням конкретного місця роботи — у гуртожитку. Наказом керівника до її трудових обов'язків додано прибирання сходових площадок жилого будинку. Від цієї роботи вона відмовилась, посилаючись на те, що за станом здоров'я не може їх прибирати у дев'яти під'їздах п'ятиповерхового будинку і працювати в холоді, а також носити значну кількість води з підсобного приміщення, розташованого в одному з під'їздів цього будинку. Суд зазначив, що оскільки умови праці Т. істотно змінилися, її можна було звільнити за п. 6 ст. 36 КЗпП (відмова від виконання роботи в нових умовах), попередивши про такі зміни за два місяці. Але судом не витребувані докази, які свідчили б про попередні зміни в організації виробництва і праці⁸.

Що ж стосується переведень, то Пленум Верховного Суду України у п. 31 постанови № 9 від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, обумовленій трудовим договором⁹.

Отже, переведення на іншу роботу відбувається тоді, коли змінюється трудова функція працівника (його спеціальність, кваліфікація чи посада), а зміна істотних умов праці допускається при збереженні спеціальності, кваліфікації або посади. Для переведення необхідно отримати згоду працівника, а при зміні істотних умов праці достатньо лише попередити його не пізніше ніж за два місяці.

Положення ст. 25 КЗпП Російської Федерації про переведення на іншу роботу та зміну істотних умов праці не відрізняються за змістом від ст. 32 КЗпП України. Але Пленум Верховного Суду РФ у п. 12 постанови № 16 від 22 грудня 1992 р. «Про деякі питання застосування судами Російської Федерації законодавства при вирішенні трудових спорів» роз'яснив, що переведенням на іншу роботу, що вимагає згоди працівника, слід вважати доручення йому роботи, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації, посаді, або роботи, при виконанні якої змінюється розмір заробітної плати, пільги, переваги та інші істотні умови праці, обумовлені при укладанні трудового договору (контракту)¹⁰. Тобто, зміна будь-якої з істотних умов праці, обумовлених при укладанні трудового договору, означає за російським законодавством переведення на іншу роботу.

У ст. 32 КЗпП згадується й про переміщення на інше робоче місце. Чим же переведення на іншу роботу відрізняється від переміщення? У першому випадку мова йде про доручення працівникові роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації чи посаді, у другому — нова робота «вписується» у встановлену трудовим

⁵ Л а м п е р т Х а й н ц. Социальная рыночная экономика. Германский путь. — М., 1994. — С. 163.

⁶ Л и в ш и ц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. — М., 1985. — С. 39—40.

⁷ Законодательство о труде в условиях перестройки / Отв. ред. З.К.Симорот. — К., 1991. — С. 7—8.

⁸ Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 1995. — № 3. — С. 36—37.

⁹ Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 1993. — № 6. — С. 353—354.

¹⁰ Сов. юстиция. — 1993. — № 4. — С. 22.

договором спеціальність, кваліфікацію, посаду, але передбачається її виконання, наприклад, на іншому робочому місці на тому ж підприємстві, в іншому структурному підрозділі, на іншому механізмі чи агрегаті. Для переміщення не потрібна згода працівника. Однак, власник чи уповноважений ним орган обмежений вимогами законодавства щодо здоров'я працівника — переміщення не повинно бути йому протипоказане. Якщо при укладанні трудового договору, крім конкретної посади, спеціальності, кваліфікації було спеціально обумовлено конкретне місце роботи, то у даному разі переміщення без згоди працівника не можна визнати правомірним¹¹.

Кожне з цих правових явищ породжує певні, властиві тільки йому, правові наслідки. Для того, щоб чітко розрізняти дані поняття, необхідно визначити, що таке професія, спеціальність, кваліфікація.

Професія — це широка галузь застосування праці, комплекс спеціальностей, який вимагає певних теоретичних знань, практичних навичок, необхідних для виконання робіт. Вона відтворює родовий розподіл праці і визначається метою та характером трудової функції, наприклад, лікар, учитель тощо.

Спеціальність — більш вузька галузь трудової діяльності в межах певної професії. Це складова професії, яка теж відтворює розподіл праці, але характеризується відносно меншим обсягом знань та практичних навичок, наприклад, лікар-хірург, учитель фізики тощо.

Кваліфікація — це рівень теоретичних і практичних знань з певної професії, спеціальності, який відповідає певному тарифному розряду, класу, категорії, вченому ступеню, званню тощо, встановленому нормативним актом¹².

Знову звернемося до ст. 32 КЗпП. Її положення містять протиріччя, а саме: допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, при цьому до таких змін законодавець відносить зміну розрядів і найменування посад. Але це і є зміною кваліфікації працівника.

Одна робота відрізняється від іншої перш за все ступенем складності. Від цього залежать посадові обов'язки працівника, які потребують певної підготовки та рівня освіти. Велике значення мають і такі поняття, як: зміст та характер виконуваних робіт, їх різноманітність та монотонність, рівень складності та відповідальності. Все це враховується при характеристиці видів робіт. А результатом такої характеристики є не що інше, як присвоєний працівникові розряд, клас чи категорія¹³. Отже, розряд — це рівень кваліфікації робітника, що показує технічні знання і виробничі навички, якими він володіє, умови складності виконуваної ним роботи, а також її інтенсивність та відповідальність.

На Україні у цьому напрямі є важливий документ — це Державний класифікатор професій (ДКП), який затверджений наказом Держстандарту України від 27 липня 1995 р. № 257 і набув чинності з 1 січня 1996 р.¹⁴ У зв'язку з цим втратив чинність «Общесоюзный классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов», затверджений постановою Держкомстандарту колишнього СРСР від 27 серпня 1986 р. № 016 та введений в дію з 1 січня 1986 р.

ДКП встановлює види професій в залежності від кваліфікаційного рівня виконуваної роботи, але професійно-кваліфікаційних характеристик робіт не містить. Такі характеристики визначаються спеціальним документом — Тарифно-кваліфікаційним довідником (ТКД). Оскільки в Україні ТКД ще не затверджений, ми керуємось Єдиним тарифно-кваліфікаційним довідником робіт і професій робітників (ЄТКД), затвердженим Держкомпраці та ВЦРПС колишнього СРСР¹⁵. Це — систематизований перелік робіт і професій робітників, які є в народному господарстві. В ЄТКД наводяться характеристики і вимоги до робітників, що виконують дані роботи. У довіднику зазначено число кваліфікаційних розрядів за кожною професією, на кожен з них дається кваліфікаційна характеристика, яка складається з трьох розділів: «Характеристика робіт», «Повинен знати», «Приклади робіт». За допомогою ЄТКД можна визначити складність виконуваних робіт і віднесення їх до того чи іншого розряду.

¹¹ К у р е н н о й А.М. Трудовое право: на пути к рынку. — М., 1997. — С. 88.

¹² С т а в ц е в а А.И., Х о х р я к о в а О.С. Трудовой договор. — М., 1983. — С. 27.

¹³ Рассчитайте зарплату. Единая тарифная сетка: разъяснения, метод. рекомендации, норм. акты // Сб. — Сост. Сергунькин Н.Ф. — М., 1993. — С. 96.

¹⁴ Державний класифікатор професій // Держстандарт України. — К., 1995.

¹⁵ Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Вып. 1. — М., 1990. — С. 224.

Присвоєння (підвищення) тарифно-кваліфікаційного розряду здійснюється кваліфікаційною комісією, яка створюється на кожному підприємстві наказом керівника. До її складу входять працівники, що виконують функції з професійної підготовки робітників на виробництві, з організації праці та заробітній платі, інженер з техніки безпеки, представники профспілки та відділу кадрів, керівник відповідного підрозділу підприємства. Очолює кваліфікаційну комісію головний інженер підприємства або його заступник¹⁶.

Питання про присвоєння чи підвищення розряду (класу, категорії) робітників розглядається кваліфікаційною комісією підприємства на підставі заяви робітника, що пройшов навчання і склав кваліфікаційний екзамен, і подання керівника відповідного підрозділу (майстра, начальника зміни тощо) з урахуванням думки колективу чи виробничої бригади¹⁷.

Кваліфікаційні екзамени, незалежно від форм професійного навчання робітників на виробництві, полягають у виконанні екзаменованим кваліфікаційних (пробних) робіт та перевірки їхніх знань у межах вимог кваліфікаційних характеристик та учбових програм. Для таких робіт підбираються характерні для даної професії і підприємства роботи та виробу, що відповідають рівню кваліфікації, передбаченому характеристикою та технічними вимогами, які встановлені на даному підприємстві. Кваліфікаційна (пробна) робота виконується за нарядом, що випишується майстром цеху, ділянки. У ньому зазначається зміст роботи і час, відведений на її виконання. При врученні наряду майстер цеху роз'яснює екзаменованому порядок та умови виконання роботи і тільки після цього записує в наряді час початку її виконання. По закінченню кваліфікаційної (пробної) роботи майстер цеху записує в наряд фактично витрачений на її виконання час, не враховуючи час простоїв, що сталися не з вини екзаменованого, а робота передається для перевірки і оцінки якості у відділ технічного контролю. На виконану (пробну) роботу оформляється висновок, який підписується майстром та затверджується начальником цеху. Наряд з відміткою техконтролю, креслення і висновку на виконану екзаменованим кваліфікаційну (пробну) роботу, а там, де це можливо, і сама пробна робота, передаються кваліфікаційній комісії. Остання розглядає результати виконання такої роботи, проводить усне опитування екзаменованих у межах учбової програми, вимог кваліфікаційної характеристики, заслуховує майстра.

Екзамен вважається складеним за умови виконання кваліфікаційної (пробної) роботи у повній відповідності з технічними умовами і при наявності у екзаменованого теоретичних знань, передбачених ТКД, для даного рівня кваліфікації і професії. Результати екзаменив та рішення комісії про присвоєння (підвищення) екзаменованим кваліфікаційних розрядів, класів, категорій за професією заносяться у протокол відповідної форми, який підписується головою та всіма членами комісії. На основі висновку кваліфікаційної комісії власник чи уповноважений ним орган за погодженням з профспілковим комітетом затверджує робітникові у відповідності з ЕТКД найменування професії та кваліфікаційний розряд. Це рішення оформляється наказом або розпорядженням керівника. Присвоєний робітникові розряд і найменування професії за основною роботою заносяться в його трудову книжку.

Отже, як бачимо, зміна розряду завжди призводить до зміни кваліфікації, спеціальності, посади.

Тому слід було б вважати зміну розрядів та найменування посад переведенням на іншу роботу. Та й попередження працівників за два місяці про таку зміну істотних умов праці не має смислу, оскільки питання про присвоєння та підвищення розряду розглядається комісією підприємства на підставі заяви самого робітника, який пройшов курс навчання і склав екзамен.

У КЗпП України є ст. 96, положення якої, зокрема ч. 5, передбачає пониження кваліфікації на один розряд робітникові, який допустив грубе порушення технологічної дисципліни чи інші серйозні порушення, що викликали погіршення якості продукції.

¹⁶ Типовая инструкция об организации проведения квалификационных экзаменов при профессиональном обучении рабочих на производстве, утв. Приказом Гос. комитета СССР по проф.-тех. образованию 24 сентября 1981 г. № 135 // Сб.: Нормативные документы по подготовке рабочих на производстве. — К., 1987. — С. 118—123.

¹⁷ Общие положения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утв. Пост. Гос. комитета СССР по труду и соц. вопр. и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30. // Бюллетень Госкомтруда СССР. — 1985. — № 6. — С. 7—10.

Поновлення розряду відбувається на загальних підставах, але не раніше, ніж через три місяці після його пониження.

З наведеної норми не зрозуміло, чи продовжує робітник виконувати попередню роботу, чи переводиться на іншу. Якщо він продовжує її виконувати при пониженні розряду, це означає, що при збереженні попередніх норм виробітку зменшується розмір його заробітку, оскільки оплата праці залежить від присвоєного робітникові розряду. Понизився розряд — відповідно зменшився й розмір заробітної плати. Але це зміна істотної умови праці, яка допускається тільки при змінах в організації виробництва і праці і про яку працівник повинен бути попереджений за два місяці. Якщо ж робітник у зв'язку з пониженням йому розряду виконує і менш кваліфіковану роботу — це не що інше як переведення на іншу нижчеоплачувану роботу. Раніше законодавством передбачався такий вид дисциплінарного стягнення. Але це положення не вкладається в нині чинні норми, оскільки ст. 147 КЗпП містить тільки два види стягнень за порушення трудової дисципліни — догану і звільнення.

Пониження робітникові розряду, на мій погляд, є недоцільним, оскільки його кваліфікація не змінилася. Адже при вирішенні питання про присвоєння робітникові саме цього розряду враховуються його попередня діяльність, результати складання кваліфікаційного іспиту, а саме: наявність теоретичних знань і вміння їх застосувати при виконанні пробної роботи. Присвоєння того чи іншого розряду означає, що робітник справився зі складністю даної роботи. Допущення ж порушень технологічної дисципліни свідчить про неухвалюваність робітника, його несумлінне ставлення до своїх трудових обов'язків. Але це не означає, що зменшився обсяг його знань та практичних навичок. За таке порушення власник чи уповноважений ним орган може позбавити робітника премії, не застосовувати до нього заохочувальних заходів, не сприяти його просуванню по роботі.

Тому норму про пониження робітникові розряду пропоную виключити зі ст. 96 КЗпП України.

А.ЮШКО

(Національна юридична академія України
ім.Я.Мудрого)

Вікові межі працездатності неповнолітніх: адаптація українського законодавства до міжнародних угод

Вперше у царській Росії 1 червня 1882 р. було прийнято Закон про роботу малолітніх. Ці узакоєння складала стаття 107—121 Статуту промисловості і регулювали роботу малолітніх у віці від 12 до 15 років. Вік, з якого вони могли бути допущеними до роботи, визначався з 12 років, а тривалість робіт (8 год. — при однозмінних роботах і 9 год. — на фабриках, які працювали у дві зміни; у святкові дні малолітні не могли залучатися до праці). Для них заборонялася праця в нічний час взагалі, а також окремі роботи і виробництва, до яких діти не допускались¹.

Перші заходи радянської влади в галузі праці встановлювали для підлітків з 14 до 18 років робочий час не більше 6 год., застосування ж їх праці до 14 років заборонялось. Кодекси законів про працю (1918 і 1922 рр.) сприяли подальшому розвитку правових форм залучення громадян до праці з урахуванням вимог виробництва, а також забороняли прийняття на роботу осіб молодше 16 років. У виняткових випадках інспекторам праці надавалось право на підставі спеціальної інструкції, яка видавалась НКП за погодженням з ВЦРПС, давати дозвіл на вступ на роботу малолітніх не молодше 14 років. Крім того, вказувалось, що залученню до трудової повинності «зовсім не підлягають» особи, які не досягли 18 років. Неповнолітні щодо трудового договору прирівнювались у правах до повнолітніх. Батьки, усиновителі і опікуни, а також установи та посадові особи, на яких покладался нагляд за додержанням законів про охорону праці, мали право вимагати дострокового розірвання договору, коли

¹ Литвинов — Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. Типография Суворина. — П., 1900. — С. 38—99.

© Е.Руч, 1998