

Кафедра соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

Український центр соціально-правових досліджень

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Матеріали всеукраїнського «круглого столу»
присвяченого 40-річчю кафедри
соціального права

1 квітня 2016 р.

Львів
2016

У збірнику представлено стислий виклад доповідей і повідомлень, які доповідалися на всеукраїнському «круглому столі» присвяченому 40-річчю кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка 1 квітня 2016 р.

Матеріали доповідей і повідомлень опубліковано в авторській редакції.

Редакційна колегія:

- проф. П. Д. Пилипенко;
- д.ю.н. Синчук С. М.
- доц. Бурак В. Я.
- ас. Швець Д. Ю.
- ас. Раневич О. Ю.

Актуальні проблеми соціального права Матеріали всеукраїнського «круглого столу» присвяченого 40-річчю кафедри соціального права (1 квітня 2016 р.). – Львів: Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка; Український центр соціально-правових досліджень 2016. – 284 с.

© Кафедра соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка 2016
© Український центр соціально-правових досліджень. 2016

1. Women at Work: Trends 2016 / International Labour Office – Geneva: ILO, 2016. – 131 p.
2. The motherhood pay gap : a review of the issues, theory and international evidence / Damian Grimshaw and Jill Rubery ; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. – Geneva: ILO, 2015. – 82 p.
3. Корбанезе В. Комплексний гендерний підхід у державній службі зайнятості України : посіб. для тренера / В. Корбанезе; Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Київ, МБП, 2011. – 114 с.
4. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. – К., 2007. – 144 с.
5. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні. – К., 2015. – 552 с

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПЕРЕВЕДЕНЬ І ПЕРЕМІЩЕНЬ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ

Мельник К. Ю.

*доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ,
м. Харків, Україна*

Проблематика правового регулювання відносно з проходження служби у Національній поліції України, з огляду на сподівання громадськості, що покладаються на зазначений правоохоронний орган, є сьогодні гостро актуальною. Особливе значення серед проблем правового регулювання відносно з проходження служби мають питання, пов'язані з переведеннями та переміщеннями поліцейських. Так, з одного боку, переведення по службі є певним позитивом для поліцейського, оскільки надає йому можливість йти вгору кар'єрними сходами, а з іншого – за певних обставин існує загроза зниження заробітку та вимог примусової праці. З огляду на наведене забезпечення належного порядку переведень і переміщень поліцейських повинно бути одним із пріоритетів відповідного національного законодавства та правозастосовної діяльності уповноважених органів та посадових осіб.

Сьогодні відносини з проходження служби в Національній поліції України регламентуються комплексним Законом України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII (далі – Закон). Зокрема Закон містить розділ VII «Загальні засади проходження служби в поліції», у якому розміщується стаття 65 «Переміщення поліцейських в органах, закладах та установах поліції».

Уже з аналізу змісту ч. 1 ст. 65 Закону можна дійти висновку про відсутність однакового підходу національного законодавця до розуміння переведення і переміщення в загальному трудовому законодавстві і спеціальному у сфері проходження служби в Національній поліції України. Так, ч. 1 ст. 65 Закону передбачає, що переміщення поліцейських здійснюється: 1) на вищу посаду – у порядку просування по службі; 2) на рівнозначні посади: для більш ефективної служби, виходячи з інтересів служби; за ініціативою поліцейського; у зв'язку зі скороченням штатів або проведенням реорганізації; у разі необхідності проведення кадрової заміни в місцевостях з особливими природними, географічними, геологічними, кліматичними, екологічними умовами; за станом здоров'я – на підставі рішення медичної комісії; з меншим обсягом роботи з урахуванням професійних і особистих якостей – на підставі висновку атестації; у разі звільнення з посади на підставі рішення місцевої ради про прийняття резолюції недовіри; 3) на посади, нижчі ніж та, на якій перебував поліцейський: у зв'язку зі скороченням штатів або реорганізацією в разі неможливості призначення на рівнозначну посаду; за станом здоров'я – на підставі рішення медичної комісії; через службову невідповідність – на підставі висновку атестації з урахуванням професійних і особистих якостей; за ініціативою поліцейського; як виконання накладеного дисциплінарного стягнення – звільнення з посади відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України; у разі звільнення з посади на підставі рішення місцевої ради про прийняття резолюції недовіри; 4) у зв'язку із зарахуванням на навчання до вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських, на денну форму навчання, а також у разі призначення на посаду після закінчення навчання.

У сучасній вітчизняній науці трудового права є стале розуміння переведення як зміни таких умов трудового договору як про трудову функцію (спеціальність, кваліфікація, посада) та місце роботи. Таке розуміння базується на нормах ч. 1 ст. 32 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) та п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 (далі – Постанова). Так, відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП переведення здійснюється на іншу роботу на тому ж підприємстві

у встановленні, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією. Пункт 31 Постанови передбачає, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

Розуміння переміщення базується на нормі ч. 2 ст. 32 КЗпП, відповідно до якої не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором.

Мною обстоюється позиція, що переміщення, яке не потребуватиме згоди працівника, матиме місце тоді, коли в трудовому договорі не буде зазначено конкретний підрозділ та/або конкретне робоче місце. Якщо в трудовому договорі при визначенні місця роботи працівника буде вказано відповідний структурний підрозділ підприємства, то доручення працівнику роботи в іншому підрозділі буде не переміщенням, а переведенням, яке потребуватиме згоди працівника. Те ж саме стосується і робочого місця. Наприклад, якщо в трудовому договорі буде вказана марка та номерний знак автомобіля, на якому буде працювати особа, то доручення їй роботи на іншому автомобілі слід вважати також переведенням, що потребує згоди працівника.

Вважаю, що національне законодавство повинно встановлювати однакові підходи до розуміння власного категоріального апарату. З огляду на вищезазначене слід констатувати, що передбачене в ч. 1 ст. 65 Закону переміщення поліцейських є по суті переведенням поліцейських, оскільки при цьому змінюється посада.

Аналіз усього змісту ст. 65 Закону, яка складається з одинадцяти частин, окрім підтвердження вищевказаних застережень також свідчить про невідповідність змісту статті її назві, безсистемність викладення нормативного матеріалу в статті та відсутність встановлених загальним трудовим законодавством гарантій у цій сфері. Так, виходячи з назви статті, в ній повинні бути висвітлені питання, пов'язані виключно з переміщенням поліцейських, однак у її межах, з огляду на відповідні термінологічні конструкції, містяться норми про призначення на посади, переміщення поліцейських та переведення поліцейських. Стаття, зокрема, не передбачає такої важливої гарантії прав працівника при переведенні, як обов'язковість отримання його згоди на переведення.

Виходячи з вищезазначеного існує необхідність, по-перше, наomu ст. 65 Закону України «Про Національну поліцію» викласти насту-

пши збитком «Переведення та переміщення поліцейських»; по-друге, зважаючи на зміст цієї статті у відповідність із нормами Кодексу законів про працю України щодо правил застосування переведень та переміщень, а також гарантій прав працівників при їх запровадженні.

ПРАВОВІ ОЗНАКИ СОЦІАЛЬНОГО РИЗИКУ ЗА ПРАВОМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Синчук С. М.

*доктор юридичних наук, доцент,
доцент кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна*

Правові ознаки, що властиві соціальному ризику за правом соціального забезпечення неодноразово аналізували у галузевій літературі.

Перша характеризує соціальні ризики як обставини, які потребують попереднього законодавчого закріплення. Така ознака властива соціальному ризику вже тому, що він є юридичним фактом.

Донедавна соціальні ризики визначались лише актами централізованого правового регулювання. Поява недержавних організаційно-правових форм зумовила доцільність їх передбачення актами органів місцевого самоврядування, локальними актами, договорами.

Вказівка на соціальний ризик у договорі чи акті органу місцевого самоврядування може відбуватися шляхом дублювання змісту того чи іншого соціального ризику, який уже законодавчо визначений, або ж шляхом формулювання нової дефініції загальновизнаного ризику чи закріплення нового (додаткового) соціального ризику. Кожен із зазначених способів визначення соціального ризику у договорі чи акті органу місцевого самоврядування має свої особливості. По-перше, якщо в актах органів місцевого самоврядування чи договорах правовою підставою отримання недержавного (додаткового) соціального забезпечення передбачено законодавчо дефінітивний ризик, потрібно керуватися положеннями законодавства для встановлення факту такого ризику. Наприклад, Івано-Франківська міська рада прийняла рішення про збільшення житлово-комунальних субсидій для жителів міста додатково на 5 %, порівняно із гарантованим державою розміром, не визначивши при цьому правової підстави їх отримання (див. «Положення про порядок надання часткових компенсацій населенню міста Івано-