

Список використаних джерел

1. Конституція України.
2. Кодекс законів про працю. З постатейними матеріалами. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. К. - Юрінкомінтер. 1/2004.
3. Проект Трудового кодексу України. // Праця і зарплата. - № 42. - 2003, листопад.
4. Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. Трудове право України. Підручник. К.- Знання, 2000.
5. Гусков К. Н., Куримишин М. Н. Международно-правовое регулирование труда, (в конвенциях и рекомендациях МОТ.) - М., 1992.
6. Кисилев И. Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада. - М., 1992.
7. Стаднік М., Нипарко Ю. Міжнародній організації праці - 80 років // Право України. - 1999. - С. 131

ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ В АГРАРНИХ ФОРМУВАННЯХ В ПІСЛЯРЕОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ПЕРІОД

Доп. - Мірошніченко В., Ю-41
Наук. кер. – доц. Горевий В.І.

Основними виробниками сільськогосподарської продукції рослинного і тваринного походження в Україні є аграрні підприємства усіх форм власності та організаційно-правових форм господарювання. В Україні основними аграрними підприємцями є товариства з обмеженою відповідальністю, акціонерні товариства відкритого і закритого типів, сільськогосподарські кооперативи та інші аграрні формування.

Метою цієї статті є дослідження трудових правовідносин в аграрних формуваннях в після реорганізаційний період і внесення окремих пропозицій щодо їх вдосконалення.

Вчені аграрники, доктори юридичних наук Янчук В.З., Андрійцев В.І. та інші уявляють, що перелічених аграрних товаровиробників об'єднує те, що всі вони, по-перше, є юридичними особами, по-друге, аграрними підприємцями, по-

третє, що всі вони створені чи засновані власником (-ами) для досягнення статутної мети, завдань та функцій. [2]

Ми також дотримуємось такої думки. Разом з тим, як показала практика, аграрними підприємцями в Україні є також і такі аграрні формування, як приватно-орендні підприємства. Приватно-орендне підприємство - це підприємство, створене однією або кількома особами на базі належних їм на правах власності землі і майна, які також використовують для виробництва на правах землі і майна фізичних осіб.

По своїй суті це приватне господарство, яке діє і розвивається на єдності власності його засновника (засновників) і громадян, власників земельних сертифікатів (державних актів на право власності на земельну ділянку (пай)), майнових сертифікатів, які на взаємовигідних умовах вступають з ним (ними) в орендні відносини.

Станом на 1 січня 2007 року в Сумській області приватних підприємств нараховувалось 113.

Як свідчить статистика, на 1 січня 2007 року у Сумській області нараховувалось 228 товариств з обмеженою відповідальністю, 35 акціонерних товариств відкритого і закритого типу, 20 сільськогосподарських кооперативів, 746 фермерських господарств, 13 інших аграрних формувань, 9 державних підприємств. [4]

Проведення занять з керівниками господарств показало, що питання трудових правовідносин в нових аграрних формуваннях стоїть далеко не на останньому місці.

Як відомо, згідно з чинним законодавством у випадках реорганізації підприємства - злиття з іншим підприємством, приєднання одного підприємства до іншого, поділу підприємства, виділення з підприємства одного або кількох нових підприємств, або перетворення одного підприємства в інше - звільнення за п.1 ст.40 КЗпП України може мати місце, якщо не супроводжується скороченням чисельності або штату працівників, змінами в складі працівників за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями.

Реорганізація підприємства, що не призвела до скорочення загальної чисельності працюючих або штату працівників, не є підставою для звільнення працівника за п.1 ст.40 КЗпП України. [1]

При ліквідації підприємства правила п.1 ст.40 КЗпП України можуть застосовуватись і в тих випадках, коли із припиненням його діяльності одночасно утворюється нове підприємство. У цих випадках працівник не може вимагати поновлення його на роботі на заново утвореному підприємстві, якщо він не був переведений туди в установленому порядку [3]

Разом з тим, як показала практика та бесіди з керівниками реорганізованих аграрних формувань, саме в період змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації колективних сільгоспідприємств, радгоспів та інших формувань в аграрні формування ринкового спрямування була допущена низка порушень чинного законодавства, а саме:

- про наступне звільнення працівники персонально не попереджувались не пізніше ніж за два місяці;
- керівники не пропонували працівникам іншу роботу;
- при проведенні вивільнення працівників керівники в межах однорідних професій і посад не проводили перестановку працівників і не переводили більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочувалась, з його згоди на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника;
- керівники не доводили до відома державної служби зайнятості про наступне звільнення працівників;
- мали місце випадки, коли керівники звільняли себе за п.1 ст.40 КЗпП України і про це не повідомляли державну службу зайнятості, яка в установленому порядку за такі випадки стягувала штрафні санкції з аграрних формувань.

В період ліквідації, реорганізації колективних сільськогосподарських підприємств, радгоспів та інших аграрних формувань з тих чи інших причин припинили діяльність профспілкові організації, а в новостворених аграрних формуваннях вони в установленому порядку не скрізь створені.

Відсутність профспілкових організацій, які повинні захищати трудові права кожного члена трудового колективу незалежно від його громадських переконань дає можливість власникам новостворених агро формувань за своєю ініціативою в тих чи інших випадках звільняти працівників з роботи по ст. 43 КЗпП України "Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди профспілкового органу".

В ст. 12 КЗпП України говориться: "Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою) з однієї сторони і однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженнями на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів - представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом".

В Україні на практиці склалося так, що однією із сторін при укладенні колдоговору був профспілковий комітет. Але останні в багатьох агроформуваннях не обрані із-за відсутності профспілкових організацій, а тому колективні договори в нових агроформуваннях не укладені. А про що це говорить? Що у новостворених агроформуваннях нема локального документу, який би регулював виробничі, трудові і соціально-економічні відносини в конкретному агро формуванні.

У зв'язку з проведенням реорганізації колективних сільськогосподарських підприємств, радгоспів та інших агроформувань припинили діяльність і комісії по трудових спорах. З тих чи інших причин такі комісії у новостворених агроформуваннях в установленому порядку не обрані.

Проте відсутність КТС, у відповідності з Конституцією України, не позбавляє працівників агроформувань права на вирішення в судовому порядку трудових спорів між ними і

власниками агроформувань. Звернення безпосередньо до суду можливе без попереднього розгляду спорів в КТС.

Але, на наш погляд, є доцільним створення комісій по трудовим спорам в агроформуваннях із кількістю працюючих не менше 15 осіб, як це передбачено ч.1 ст.233 КЗпП України.

[1]

Це дасть можливість більшості індивідуальних спорів з питань: переведення на іншу роботу; щодо оплати праці; щодо винагороди за результатами річної роботи агроформування; надання відпустки; застосування дисциплінарного стягнення; видачі й використання спецодягу, спецвзуття тощо розглядати безпосередньо на місці, не завантажуючи міські суди спорами з цих питань, не витратити певну суму коштів працівників та членів агроформувань, не гаяти часу на виїзди в райцентри до судів тощо.

Як показало проведення занять, безпосередні бесіди з керівниками новостворених агроформувань недостатньо знають норми трудового, аграрного та інших галузей права. Недостатньо досвіду мають працівники кадрових служб. У багатьох господарствах взагалі відсутня юридична служба.

Відсутність в аграрних формуваннях юридичної служби, недостатній досвід працівників кадрових служб аграрних формувань усіх форм власності та організаційно-правових форм господарювання приводять до того, що в цих аграрних формуваннях порушується трудове, аграрне та інші галузі права.

Не говорячи про порушення при укладенні та контролі за виконанням господарських договорів (контрактів) при прийманні продукції за якістю і кількістю, при веденні претензійної і позовної роботи, не забезпечення правильного застосування норм житлового, пенсійного законодавства та інше слід особливо звернути увагу на трудові правовідносини в реорганізованих аграрних формуваннях. Як показала практика, в новостворених аграрних формуваннях найчастіше допускаються такі порушення чинного трудового законодавства:

- встановлення випробувального строку в односторонньому порядку керівником господарства;
- переведення працівника на іншу роботу без його згоди;
- звільнення працівників в період тимчасової непрацездатності, а також в період перебування у відпустці;
- безпідставне звільнення за порушення трудової дисципліни (відсутність системи порушень трудової дисципліни, звільнення за прогул, коли працівник був відсутній на роботі до 3 годин, звільнення без попередньої згоди з профкомом, коли це є обов'язковим) тощо;
- застосування норм КЗпП України в агроформуваннях кооперативного типу (сільськогосподарські кооперативи, спілки селян тощо), коли це не передбачено статутом;
- несвоєчасна виплата зарплати;
- невивплати з вини власника належних звільненому працівнику сум у строки, передбачені законодавством;
- притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну господарству, коли це не передбачено законодавством.

Перелічені вище порушення чинного законодавства не є вичерпними. У зв'язку з вищесказаним, на нашу думку, вважається необхідним:

1. Обласній профспілці працівників агропромислового комплексу в установленому порядку провести роботу по створенню профспілкових організацій в новостворених аграрних формуваннях.
2. У встановленому порядку у новостворених аграрних формуваннях укласти колективні договори, затвердити правила внутрішнього трудового розпорядку.
3. Керівникам аграрних формувань, головам профспілкових комітетів вирішити питання про вибори комісій по трудовим спорам.

4. Відповідним працівникам управлінь сільського господарства і продовольства райдержадміністрацій провести заняття по підвищенню кваліфікації працівників кадрових служб з запрошенням досвідчених юристів-практиків.
5. Керівникам новостворених агроформувань з відповідними вищими учбовими закладами провести роботу по запрошенню випускників правових відділень на посади юристів, працівників кадрових служб.
6. Трудові правовідносини в фермерському господарстві визначати і регулювати згідно із Законом України "Про фермерське господарство"
7. Трудові правовідносини в аграрних формуваннях кооперативного типу (сільськогосподарські кооперативи, спілки селян тощо) визначати їх статутами.
8. Слід мати на увазі, що чинне законодавство:
 - а) не поширює на випадки виключення з членів сільськогосподарських кооперативів, звільнення їх із певних посад (робіт), переведення на іншу роботу норми КЗпП, що регулюють переведення на іншу роботу, підстави і порядок припинення трудового договору
 - б) якщо актами чинного законодавства про кооперативи або їх статутами чи іншими нормативно-правовими актами врегульовано питання про трудову дисципліну, види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування, то слід виходити з цих актів, а не із загальних положень КЗпП. [3]

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України. З постатейними матеріалами. Бюлетень законодавства і юридичної практики України.-К.: ЮрінкомІнтер.-1,2004.

2. Андрійцев В.І., Янчук В.З. Аграрне право України. - К.: Юрінком Інтер. 2000. - с. 87.
3. Про практику розгляду трудових спорів. Постанова Пленуму Верховного суду України від 06.11.1992 р., № 9, п.19, 35
4. Матеріали головного управління агропромислового розвитку Сумської облдержадміністрації.

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: ОBOB'ЯЗКОВИЙ ЧИ БАЖАНИЙ?

Доп. - Кіяшко М., Божкова Ю., Ю-52
Наук. кер. – ст. викл. Чередниченко Н.В.

Актуальність висвітленої теми не викликає сумніву, тому що трудовий договір — це угода між працівником і власником підприємства або фізичною особою (роботодавцем), згідно з якою працівник зобов'язується виконувати роботу, підпорядковуватися трудовому розпорядку, а роботодавець — виплачувати заробітну плату і створювати умови, необхідні для виконання роботи. Трудовий договір — це загальне поняття угоди між працівником і роботодавцем. Він може мати різноманітні форми. Наприклад, якщо громадянин пише заяву з проханням прийняття на роботу, а роботодавець видає наказ, то це є ніщо інше, як укладання трудового договору. Якщо підписується двостороння угода під назвою «Трудовий договір», це теж трудовий договір. Якщо підписується двостороння угода під назвою «Контракт» — це також трудовий договір. Навіть у випадку, коли починається виконання професійних обов'язків, не оформлюючи ніяких документів, вважається, що трудовий договір укладений. При будь-якій із вищезазначених форм укладання трудового договору, якщо працівника допустили до виконання службових обов'язків, трудовий договір вважається укладеним із моменту початку виконання роботи. Кожна із зазначених вище форм трудового договору має свої особливості та правові наслідки реалізації. Дуже часто юридична необізнаність громадян призводить до суттєвих проблем при