сурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgibin/laws/main.cgi?page=1&nreg=114-91-%EF 2. Кодекс законів про працю України : закон України: від 10.12.1971, № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (додаток). – Ст. 375. 3. Полунов И.М. Судебная защита права на труд : автореф. дис. … канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / И.М. Полунов. – Харьков, 1961. – 16 с. 4. Гончарова Г.С. Переводы и перемещения в судебной практике: [моногр.] / Г. С. Гончарова. – Харьков: Вища школа. Изд-во при Харьк. ун-те, 1982. – 168 с. 5. Про міліцію : Закон України від 20.12.1990, № 565-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 4. – Ст. 20. 6. Про затвердження переліків посад номенклатури Міністерства внутрішніх справ України: Наказ МВС України від 01.12.2008, № 650. 7. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992, № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/ v0009700-92 8. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю/В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський, 6-те вид., доп. і перер. – К. : А.С.К. – 2005.– 976 с.

ГОЦ В. Я., *кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри трудового, екологічного права та соціального захисту населення*
Харківський економіко-правовий університет

ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

1. Гарантії, що передбачені трудовим законодавством, є складовою частиною тих гарантій, які забезпечують реалізацію таких прав громадян України, проголошених Конституцією України, як право на працю, відпочинок, освіту та інших. Юридичні гарантії здійснення права на працю знаходить вираз в тих правових нормах, які регулюють прийняття, переведення, звільнення працівників.

Однією з гарантій права на працю є норма, передбачена ч. 1 ст. 43 КЗпП про звільнення з ініціативи роботодавця лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Але в ч. 9 цієї статті

© Гоц В. Я., 2013

вказується, що якщо розірвання трудового договору з працівником проведено без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після одержання або відмови в дачі згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті. А Верховний суд в постанові від 06.11.92р. вказує, не буде суперечити закону, якщо до профспілкового органу звернеться власник чи уповноважений ним орган (п.15). Як же бути з вимогою ч.1 ст.43 КЗпП про попередню згоду профспілкового органу? Мабуть слід вказівку на попередню згоду профспілки на звільнення виключити, як це вже і було свого часу. А відмовити в дачі згоди на звільнення профспілковий орган може у тому випадку, коли воно проводиться з порушенням діючого законодавства.

2. Ефективним заходом здійснення права на освіту є широко розгалужена система заочної освіти. Обсяг пільг, що надаються тим, хто отримує вищу освіту без відриву від виробництва, залежить від рівня акредитації навчального закладу, курсу, на якому навчається особа. Одна з основних пільг, що надається працівнику, який навчається, додаткова відпустка від 10 календарних днів до чотирьох місяців із збереженням заробітної плати. Це правило діє незалежно від того, яку вищу освіту отримує працівник – першу, другу чи третю. Вважаємо за доцільне таку пільгу для працівника передбачити тільки для отримання першої вищої освіти. І тільки у випадках, коли друга вища освіта отримується у випадках неможливості працівника виконувати роботу за отриманою освітою в зв'язку із станом здоров'я або виходячи з потреб підприємства додаткова відпустка у зв'язку з навчанням оплачується. В інших випадках працівнику повинна надаватися додаткова відпустка без збереження заробітної плати.

3. Працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних або громадських організаціях

після закінчення їх повноважень за виборною посадою надається попередня робота (посада), це передбачає ст. 118 КЗпП.

Але така робота (посада) надається тільки тоді, коли вона вакантна. А якщо вона зайнята – то надається інша рівноцінна, якщо вона є. В іншому випадку ця гарантія не діє. Було б доцільно передбачити в законодавстві, що на посаду, яку займав працівник, обраний до державного або громадського органу, інші працівники приймаються на умовах строкового трудового договору, як це передбачено для народних депутатів.

4. Гарантійні виплати носять специфічний характер, вони не є винагородою за працю тому що не сумірнюються з фактично затраченою працею працівником за той період, коли вони виплачуються. Їх цільове призначення – попередити можливі втрати в заробітній платі в зв'язку з тим, що працівник відволікається від виконання трудових обов'язків з поважних причин, передбачених в законодавстві. Тому ніяк не можна погодитися з тим, що Закон «Про оплату праці» ці виплати відносить до додаткової частини заробітної плати, яка виплачується за працю понад встановлену норму праці. Гарантійні виплати для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків, передбачені ст. 119 КЗпП в умовах ринкової економіки покладені на відповідні органи: виборні комісії при участі у виборах, місцеві бюджети при здійсненні депутатських повноважень, державний бюджет – за час, затрачений у зв'язку з викликом до прокуратури і т. д. В той же час, працівникам-донорам середній заробіток виплачується роботодавцем за день здавання крові та ще за один день відпочинку. І кількість таких днів не обмежена. Не заперечуючи необхідності державної підтримки здачі донорами крові, чому за це повинен платити роботодавець? Може, обов'язок виплачувати середній заробіток донорам покласти на відповідні державні органи, як це має місце у решті інших випадків?