

УКРАЇНСЬКА БРИГАДНА АКАДЕМІЯ

На правах рукопису

СПІРНІС СЕРГІЙ ІВАНОВИЧ

ВИНИКНЕННЯ, ЗМІНА ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИН ПРИ БРИГАДНІЙ ФОРМІ ОРГАНІ-
ЗАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННІ ПРАЦІ

Спеціальність І2.00.05 - трудове право;
право соціального забезпечення

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Робота виконана на кафедрі трудового права Української
юридичної академії

ЛНБ України ім. В. Стефаника



00814226 (N)

- Науковий керівник - кандидат юридичних наук,
професор Жигалкін П.І.
- Офіційні опоненти:
- доктор юридичних наук,
професор Прокопенко В.І.;
 - кандидат юридичних наук,
доцент Гоц В.Я.
- Провідна установа - Інститут держави та права
АН України

Захист відбудеться "28" травня 1993 року о 10
годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 068.25.03
в Українській юридичній академії /310024, вул. Пушкінська, 77/.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Української
юридичної академії.

Автореферат розісланий "20" квітня 1993 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

ШУМІЛІН С.Ф.

ЛНБ ім. В. Стефаника
АН України

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАЦІ

Актуальність дослідження. Перехід до ринкової економіки й впровадження нових форм господарювання поставили питання про необхідність підвищення ефективності суспільного виробництва. Один із засобів підвищення ефективності суспільного виробництва - бригадна /колективна/ форма організації та стимулювання праці. Ця форма тісно пов'язує оплату праці і матеріальне заохочування з кінцевими наслідками праці, підсилює їх вплив на якісні показники діяльності підприємств та моральну атмосферу в них.

Бригадна організація праці відома ще з далеких часів. Якщо ми говоримо про "суспільний котел" первісного осередку, про колективну організацію процесу праці, то, зробивши історичний екскурс, ми відкривемо, що суспільний котел існував на досить ранніх стадіях суспільно-економічних формацій, і не в переносному, а у самому прямому змісті: колективно організована була не тільки праця, але й побут.

Хід розвитку виробництва під впливом науково-технічного прогресу призвів до переходу на такі технологічні процеси, при яких працювати інакше, ніж при колективній організації праці, просто неможливо. Зкомплектовані за таким методом бригади сталеварів, водіїв, електровозів, екіпажі літаків та інші.

З удосконаленням науково-технічного прогресу роль бригадної форми організації та стимулювання праці /ВЖОСП/ не тільки не слабіє, а й навпаки - зростає. Прикладом можуть бути найбільш розвинуті у економічному та технологічному плані країни з ринковою економікою.

Так, наприкінці 50-х - початку 60-х років японська еконо-

міка увійшла у період бурхливого розвитку. Японські компанії почали виходити на світові ринки та конкурувати своєю продукцією з фірмами США та Західної Європи.

Успіхам Японії у цій галузі сприяв комплекс заходів, серед яких важливу роль відіграла специфічна японська форма організації діяльності малих робітничих груп /гуртків якості/. До гуртка увіходять, за правилом, усі члени однієї виробничої бригади. Якщо хоча б один член бригади не згодиться вступити до гуртка, то його не створюють.

Гуртки бригадного типу поєднують робітників та бригадира з метою кращого вивчення покладених перед колективом бригади завдань, дбайливо охороняються власником. У системі навчання керівних кадрів на японських підприємствах викладають методи "непрямого керівництва", яке є значно ефективнішим ніж пряме у справі виховання ініціативи та творчого підходу до розв'язування проблем у підлеглих. Це якраз те, що є таким потрібним у нас - не підмінювати ні бригадира, ні раду бригади, а спрямовувати їх діяльність. За такими умовами зменшується чисельність потрібних керівників середньої ланки / у Японії на 1000 осіб - 17 керуючих, у країнах колишнього СРСР - 165 на 1000/.

Вважаємо, що усі програми підвищення якості продукції та підвищення ефективності праці повинні бути зорієнтовані на бригади. Інакше вони приречені на поразку. У світовій практиці є такі приклади. Так, програма "нульових дефектів" у 1962 році на фірмі "Матчин" /США/ спочатку швидко розповсюджувалась на підприємствах військової промисловості, але потім поступово згасала. Ця ж програма, впроваджена вперше на фірмі "Ніппон Денкі" у 1965 році /Японія/, набула широкого розповсюдження у країні і перетворилася у 1982 році у національну програму. На

відміну від США, де така програма виконується кожним робітником окремо, у Японії програма приймається для робітників групи у цілому. У США, Німеччині, Франції, Швеції та інших країнах з розвинутою ринковою економікою також звертається велика увага на колективні форми організації праці. У 70-ті - 80-ті роки скоївся радикальний зворот багатьох корпорацій до використання колективних форм на мікрорівні. Керівники компанії прямо вказують, що перехід до колективних форм залучає працівників до прийняття господарських рішень у виробництві, заохочує їх ініціативу. Колективна організація праці відповідає характеру високоавтоматизованого виробництва і разом із підвищенням кваліфікації дозволяє ґрунтовно збагачувати зміст праці, звільняти від виснажучої тейлористсько-фордівської спеціалізації.

Американські фірми у колективних договорах до обов'язків працівників поряд з іншими додають ще й такі як:

- сприяти виконанню завдань усією бригадою і окремими її членами;
- прагнути досягти обґрунтованих цілей бригади та приймати участь у їх визначенні;
- підтримувати концепцію бригадного методу.

Якщо прослідкувати за розвитком бригадної форми організації праці у промисловості колишнього СРСР то можна зазначити, що до кінця 80-х років вона стала головною. Так, подільна вага чисельності робітників, що працювали у бригадах у 1980 році, нараховувала 45%, у 1985 році - 74%, у 1986 році - 77%. За даними Держкомстату СРСР про підсумки виконання Державного плану економічного та соціального розвитку СРСР у 1987 році бригадною організацією було охоплено більш ніж 80% робітників основної діяльності у промисловості та будівництві. Деякі підприємства

взагалі перейшли до колективних форм організації та стимулювання праці.

У Харківській області, наприклад, у 1981 році у промисловості чисельність працюючих у бригадах налічувала 38,5% від загального числа працюючих /14,6 тис. бригад, де заробітна плата нараховується за єдиним нарядом/.

На початку 1987 року на промислових підприємствах області БЮСП було охоплено вже 74,2% усіх працюючих, тобто вдвічі більше. У ВО "Турбоатом", "ХЕМЗ", "Харківтракторозапчастина" чисельність працюючих у бригадах зараз налічує більш ніж 80%. Змінився якісний склад бригади. Так, чисельність працюючих у комплексних бригадах у 1987 році була на 3,5% більшою, ніж наприкінці 1985 року. Чисельність працюючих у бригадах на засадах господарського розрахунку сягає 36%, а на таких підприємствах, як 8-й Державний підшипниковий завод цей показник дорівнює 77,5%, ВО "Харківський тракторний завод" - 64,7%, Ізюмський оптико-механічний завод - 61,7%, ВО "Дитодяг" - 89,3%.

Розробленість теми. Цілком природньо, що в теперешній час БЮСП приділяється величезна увага з боку вчених та практиків-економістів, юристів, соціологів, психологів, філософів і т.д., так як вона привносить багато нового у суспільні відносини, і, зокрема, у трудові. Так проблеми правового регулювання праці у бригадах розглядалися у працях: Бару М.І., Бабасєва Б.Д., Брильянтовой Н., Бугрова Л.Ю., Гончарової Г.С., Гоца В.Я., Зайкіна А.Д., Іванова С.А., Кондрат'єва Р.І., Курінного А.М., Леденьова Ю., Мацicka А.Р., Пестової О.К., Плева В.А., Плаксина В.А., Прокопенка В.І., Сіморота Е.К., Соляника В.М., Хникіна Г., Зуба І.В., Чубайса Б.М. та інших вчених.

Законодавець також приділяє велику увагу до бригадних форм організації та стимулювання праці. Досить зауважити, що Типове положення про виробничу бригаду та бригаду, раду бригади, раду бригадирів на протязі 9 років переглядалось тричі:

- вперше Типове положення про виробничу бригаду та бригаду було затверджено Постановою Держкомпраці СРСР та ВЦСПС від 15 грудня 1975 року;

31 грудня 1980 року Держкомпраці СРСР та ВЦСПС затвердили Типове положення про виробничу бригаду, бригадира, раду бригади та раду бригадирів;

- 30 березня 1984 року Держкомпраці СРСР та ВЦСПС затвердили нову редакцію Типового положення про виробничу бригаду, бригадира, раду бригади та раду бригадирів.

У 1979 році Держкомпраці та ВЦСПС затвердили Тимчасові рекомендації щодо розвитку бригадних форм організації та оплати праці. На їх основі були розроблені чисельні локальні Положення про бригади, у яких закріплений досвід підприємств по розвитку БЖОП. А 20 березня 1981 року були затверджені рекомендації щодо розвитку бригадної форми організації та стимулювання праці робітників на підприємствах машинобудування та металообробки /замість тимчасового/.

У Законі про трудові колективи 1983 року регулюванню праці у бригадах була присвячена ст. 18. На виконання Закону Постановою Ради Міністрів СРСР від 25 серпня 1983 року було встановлено, що Типове положення про виробничу бригаду затверджується Держкомпраці СРСР разом з ВЦСПС, а галузеві положення - міністерствами та відомствами разом з ЦК профспілок на основі Типового положення.

Держкомпраці СРСР та ВЦСПС затвердили декілька нормативних

актів про регулювання праці у бригадах: рекомендації щодо впровадження бригадного госпрозрахунку у промисловості /затверджені 17 листопада 1983 року/, вже зазначене Типове положення про виробничу бригаду, раду бригади, бригадира та раду бригадирів, Тимчасовий порядок оплати праці майстрів та інших інженерно-технічних працівників, введених до складу звеличених бригад у промисловості /затверджений 6 квітня 1984 року/, Постанова про поширення застосування коефіцієнту трудової участі /КТУ/ /затверджена 22 травня 1985 року/, Типове положення про бригадний госпрозрахунок та бригадний підряд /затверджене 3 листопада 1986 року/ та інші.

Не пройшов повз ці питання й ЦК КПРС, котрий 1 грудня 1983 року прийняв Постанову, яка складається із закликів та гасел "Про подальший розвиток та підвищення ефективності бригадної форми організації та стимулювання праці у промисловості".

Однак, названі акти, які безумовно мали позитивне значення, відрізнялись особливою обережністю з боку законодавця. Вони тільки закріпили у КЗпП існуючі положення і не намітили радикальних змін до переходу до нової, більш демократичної якості регулювання трудових відносин у бригаді. Нормативні акти, що регулюють правовідносини при колективній організації праці, були переважно загальносоюзними і зорієнтовані на умовах загальнодержавної власності.

Зараз вони ніяк не відбивають реального стану справ, що складається у народному господарстві України.

Мета і завдання дослідження. Після прийняття Верховною Радою Української РСР Акта проголошення незалежності України й створення самостійної Української держави - України, яким була визначена дія на території України виключно Конституції та законів України, постало питання побудови Українського законодав-

ства, у тому числі і трудового.

Тому мета дисертаційного дослідження полягала у комплексному розгляді проблем правового регулювання праці у бригадах при умовах різних рівноправних форм власності. Дослідження проводилось з метою усунення прогалин у законодавстві, зміни існуючих та прийняття нових правових норм, розробки рекомендацій для правозастосовуючих органів.

Методологічну та теоретичну основу дисертаційного дослідження склали: загальнотеоретичні та спеціальні праці вчених правознавців, філософів, економістів, Закони України, Постанови і Декрети Кабінету Міністрів України, Постанови Верховної Ради України та інші нормативні акти.

В дисертації проаналізоване діюче законодавство і правозастосовницька практика як колишнього СРСР, так і декотрих іноземних країн, використані матеріали соціологічних досліджень. Автор керувався методом діалектики, на основі якого будь-які явища досліджувались у їх взаємозв'язку з урахуванням історичного розвитку.

Наукова новина роботи криється у комплексному дослідженні проблем правового регулювання праці у бригадах. Досліджуючи правові питання виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин у бригадах, автор дійшов до наступних висновків:

1. В умовах ринкової економіки бригадна форма організації та стимулювання праці повинна бути переважаючою.

2. Бригади повинні формуватися на наступних принципах: добровільність, внутрішнє самоврядування, участь в керуванні виробництвом, відносна самостійність у підборі й розстановці кадрів.

3. Виникнення трудових правовідносин при бригадній формі організації та стимулювання праці повинно бути на основі трьох-сторонньої угоди: робітник - бригада - власник або уповноважений їм орган.

4. Трудова функція працівника в умовах бригадної організації праці є динамічною оскільки працівник виконує роботу не по одній визначеній спеціальності, кваліфікації, а по ряду спеціальностей, які визначаються характером робіт, виконуваних бригадою.

5. У тих випадках, коли умова про працю у конкретній бригаді включена сторонами у трудовий договір, переміщення робітника з бригади повинно виконуватись за правилами зміни суттєвих умов праці.

6. За вимогою колектива бригади з робітником, який відмовився від оволодіння сумісною спеціальністю, підвищення кваліфікації і нездібного до сумісництва спеціальностей, трудовий договір може бути розірван по п. 2 ст. 40 КЗпП України.

7. У діючому законодавстві потрібно ввести додаткову підставу для розриву трудового договору: за вимогою колектива бригади.

8. Розрив трудового договору за ініціативою власника або уповноваженого їм органу неможливий без згоди колективу бригади.

Практичне значення висновків та пропозицій, сформульованих у дисертації є в тому, що вони спрямовані на вдосконалення трудового законодавства України з питань правового регулювання праці у бригадах, розробку нових та зміну діючих правових норм і порад для правозастосовуючих органів. Теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться у дисертації, можуть бути засадами для подальшого збагачення теорії, розробки нового законодавства

та вдосконалення правозастосовної практики.

Матеріали праці використовуються при читанні курсу лекцій та проведенні практичних занять згідно курсу трудового права в Українській юридичній академії.

Апробація результатів дослідження. Дисертація виконана й обговорена на кафедрі трудового права Української юридичної академії. За темою дисертації опубліковані наукові статті. Автор по результатам дослідження виступив з докладом на конференції: "Актуальні проблеми удосконалення діяльності місцевих Рад народних депутатів в умовах перебудови", "Актуальні проблеми формування правової держави" /Харків, 1990 р./.

Окрім того, матеріали праці використовуються при читанні курсу лекцій та проведенні практичних занять по трудовому праву в Українській юридичній академії /м.Харків/.

Структура дисертації обумовлена характером і метою дослідження. Праця складається із вступу, трьох розділів і висновків, у яких викладені результати наукового дослідження і вимовлені відповідні рекомендації.

ЗМІСТ ПРАЦІ

У вступі обґрунтовується актуальність теми дисертації, окреслені межі дослідження, його мета та завдання, стисло перелічені положення, які виносяться на захист. Практичні пропозиції обґрунтовуються у ході викладення матеріалу.

Перший розділ присвячен дослідженню питань особливостей виникнення трудових правопорушень при бригадній формі організації праці.

Для визначення особливостей виникнення трудових правовідносин при бригадній формі праці велике значення має визначення правових принципів формування діяльності бригад. При визначенні правових принципів формування бригад дисертант приходять до висновку, що обов'язковою умовою впровадження бригадної форми організації праці /БЮП/ є проведення підготовчої роботи, яка розподіляється на три основні стадії: початкову, проміжну та заключну.

З урахуванням визначених у літературі поглядів вчених /Лівшиц Р.З., Курінний А.М., Соляник В.М., Пестова О.К. і ін./ автор визначає наступні принципи: добровільність формування нових бригад і наявність членів бригади при включенні працівників у діючу бригаду; самоврядування; участь у керуванні виробництвом; участь у підборі та розстановці кадрів.

Добровільність об'єднання працівників у бригади зумовлена принципом вільності укладення трудового договору, котрий, в свою чергу - добровільність обрання професії, роду занять і праці.

Юридичний зміст принципу добровільності при формуванні бригад складає індивідуальна добровільна згода кожного із працівників увійти до складу бригади, а підприємства - вибрати з кандидатів найбільш відповідного працівника.

Принцип добровільності має бути дотриманим не тільки при формуванні нових бригад, але й при переході раніш діючої бригади на якісно нову форму організації та стимулювання праці /перехід на госпрозрахунок; розподіл колективного заробітку з використанням КТУ і т.д./.

Автор критично розглядає вимовлені у літературі думки про те, що принцип добровільності за теперешнім часом порушується

за "об'єктивними" причинами /І.Дяхов/.

Самоврядування трудового колективу логічно виходить із змістовності БЮСП. Бригадні органи керування створюються на всіх рівнях виробничої ієрархії:

- загальні збори бригади, рада бригади, бригадир - на рівні первісного трудового колективу;

- рада бригадирів цеху - на рівні середньої ланки керівництва виробництвом /цеху/, рада бригадирів підприємства - на рівні керівництва підприємством.

Визначаючи зміст трудового договору про бригадну форму організації та стимулювання праці, дисертант поділяє висловлені у літературі думки про необхідність розглядати трудовий договір при БЮСП як договір між власником підприємства, установи, організації, або уповноваженим їм органом, первісним трудовим колективом і працівником /Р.З.Лівшиц, А.М.Курінний/. Для визначення ділових та морально-психологічних якостей кандидату у члени бригади може бути встановлений у відповідності до ст. 26 КЗпП України випробувальний строк /М.Панкін, В.В.Жернаков, В.В. Глазирін/.

Автор критично розцінює пропозиції декотрих вчених /А.С. Пашков, Б.Ф.Хрустальов/ щодо закріплення усіх обов'язків працівника у трудовому договорі / у письмовому вигляді/, або щодо легального встановлення виключного переліку усіх трудових обов'язків, що становлять його трудову функцію /Б.Барбаєв/. В умовах науково-технічного прогресу зміст трудової функції працівника не завжди можна визначити якоюсь однією професією, фахом чи посадою. Функції, що виконувались раніш окремими працівниками, зараз настільки взаємопов'язані, що правильна організація виробничого процесу можлива лише при широкому суміщенні професій

/фахів/. У цьому зв'язку робітник, що неспроможний до суміщення професій, може бути виведений із складу бригади або звільнений при відсутності інших підстав для звільнення відповідно до п. 2 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з викритом невідповідністю до виконуємої праці внаслідок недостатнього фаху.

Аналізуючи правові питання керування та самоврядування у виробничих бригадах дисертант дотримується думки про те, що у законодавстві України, що створюється, необхідно уникнути нагромадження нормативних актів. У централізованому порядку - КЗпП України - дати основні положення правового регулювання праці за умовами ВГОСП: перш за все - дати уявлення про колективну форму організації та стимулювання праці та її види; порядок формування трудового колективу; уявлення про трудовий договір при КГОСП; порядок укладення, зміни та припинення трудового договору. Решта питань повинна бути урегульована у локальному порядку.

Другий розділ присвячений розгляданню питань про зміну трудових правовідносин при бригадній організації праці. У ньому аналізу гься думки вчених, що зверталися до проблеми переведень та переміщень /М.І.Бару, Г.С.Гончарова, А.І.Ставцева, О.С.Хохрякова, А.А.Фатуєв, Р.З.Лівшиц та інші/. Автор приходить до висновку, що під переведенням на іншу роботу треба уявляти накладення на працівника обов'язків, які не зумовлені трудовою угодою, котрі змінять зміст роботи, що виконується, зміну спеціальності, кваліфікації, а також переміщення у іншу місцевість та інше підприємство, навіть відповідно до того ж фаху, професії, посади. Переведення та переміщення можуть бути здійснені у зв'язку із зміненням суттєвих умов праці, за ініціативою власника або уповноваженого їм органу, колективу бригади та за

ініціативою працівника.

За зміною суттєвих умов праці належить розуміти як зміни цих умов на рівні локальних норм, так і зміни у межах конкретних трудових договорів.

Аналіз правозастосувальної практики, наукової літератури дозволили автору прийти до висновку, що переміщення працівника до іншої бригади /колективу/ на практиці може фактично означати майже нові трудові правовідносини, оскільки працівник реалізує свою здібність до праці не на підприємстві взагалі, а у якомусь встановленому місці його території, у колективі з рівнем міжособових відносин, що склалися. Інакше кажучи, виказуючи бажання /або даючи згоду/ працювати в конкретній бригаді, робітник виражає свою волю, так як розраховує, що саме в цьому колективі /бригаді/ він буде працювати з максимальною віддачею. Одночасно працівник враховує багаточисленні фактори дійсності та майбутнього, пов'язує з конкретним колективом підприємства платню за свою працю, відпустку, поліпшення житлових умов, праці і т.п.

Таким чином, у тих випадках, коли умови щодо праці в конкретному підрозділі, зокрема – у бригаді, включені сторонами у трудовий договір, переміщення працівника з бригади повинно здійснюватись відповідно до правил про зміни суттєвих умов праці /ч. 3 ст. 32 КЗпП України/.

При переведенні та переміщенні за ініціативою працівника із складу колективу бригади на індивідуальну форму організації праці потрібна двохстороння угода – робітника і власника підприємства, засади організації, або уповноваженого їм органу. У тих випадках коли переведення здійснюється у колектив іншої бригади, потрібна трьохстороння угода: працівника, колективу

/ради/ бригади, де працівник бажає продовжувати працю, та власника, або уповноваженого їм органу.

У дисертації досліджуються питання переведення на більш легку працю вагітних жінок, матерів, що годують грудьми та жінок, що мають дітей до трьох років. Перешкоди з боку колективу бригади у таких випадках не повинно бути: по-перше, збереження середнього заробітку за попереднім місцем праці покладається на власника; по друге, гарантії, що устанавлюються державою відносно певних категорій працівників, повинні дотримуватися при всіх формах власності і при будь-якій організації праці. Колектив бригади у змозі винести рішення про залишення працівниці на попередньому місці праці, але із створенням полегшених умов праці, знизити норму виробітку або норми обслуговування верстатів.

При переведенні на іншу роботу за станом здоров'я слід враховувати, що якщо у колективі бригади можуть бути створені умови для придбання нової професії, спеціальності, підвищення кваліфікації, або якщо працівник внаслідок профзахворювання є тимчасово непрацездатним на своїй звичайній роботі і може без збитків для бригади та без порушення звичайної течії лікування виконувати роботу - то більш доцільним буде не переводити працівника.

Підвищення кваліфікації працівниками у бригаді, де кожен член бригади, маючи певну роботу за своїм головним фахом, кваліфікацією, притягується до виконання будь-якої іншої роботи, має велике значення. Робітник, що відмовився від оволодіння додатковою спеціальністю, підвищення кваліфікації і неспроможний до суміщення професій /спеціальностей/ може бути виведеним із складу бригади за вимогою колективу бригади.

Робітник, який приймається на роботу на умовах бригадної організації праці, дає згоду працювати не за якоюсь визначеною професією, спеціальністю та кваліфікацією, а у сукупності спеціальностей ці працівники можуть бути кваліфікованими за різними розрядами, які потрібні для виконання робіт цієї бригадою, тобто свідомо погоджується з умовами праці, що існують у бригаді. Перевага КФСП порівняно із іншими формами організації праці міститься якраз саме у можливості широкого суміщення професій, спеціальностей, кваліфікацій членами бригади. Тому доручення працівнику роботи будь-якого характеру усереднені виробничої зони бригади слід вважати переміщенням.

Аналізуючи переміщення працівника із однієї бригади в іншу, дисертант розподіляє раніш вимовлену думку декотрих вчених /А.Р.Мацюк, Р.З.Лівшиц, А.І.Ставцева, А.А.Фатусь та інші/ про те, що подібне переміщення працівника слід вважати як переведення. Автор критично розглядає вимовлені у літературі думки про те, що переведення та переміщення охоплюють як окремого працівника, так і бригаду в цілому /В.Андрєєв, О. Медведєв, Г.В.Хнікін та інші/. Буквальне сприйняття ст. 32 КЗпП України, котра за своїм внутрішнім змістом розрахована на працівника, не дає підстав для ототожнення працівника з бригадою. Якщо погодитись з даною позицією, то з'являється можливість поширити дію ст. 32 КЗпП України на усі складові частини підприємств від виробництва до ділянок. До такого висновку неможливо не прийти, якщо врахувати, що Держкомпраці СРСР вважав бригаду у якості одного із структурних підрозділів підприємства. У свою чергу це не означає, що як окремі члени бригади, так і бригада в цілому, не можуть бути використані епізодично, тимчасово на інших роботах, наприклад, у відповідності до ст. 33, 34

КЗпП України.

У третьому розділі - "Припинення трудових правовідносин при бригадній формі організації та стимулювання праці" дисертантом аналізуються особливості припинення трудового договору за ініціативою працівника, власника або уповноваженого їм органу, а також повноваження колективу бригади стосовно припинення трудових правовідносин з членами бригади.

Вільність трудового договору передбачає право працівників на зміну місця роботи, або трудової функції. Звільнення за власним бажанням є юридичною гарантією вільності праці, право працівника на вибір місця та роду праці /ст. 38 КЗпП України/. Звільнення за ініціативою працівника /за власним бажанням є юридичною гарантією вільності праці, право працівника на вибір місця та роду праці /ст. 38 КЗпП України/. Звільнення за ініціативою працівника /за власним бажанням/ було і залишається найбільш розповсюдженою підставою для припинення трудових правовідносин: до 95% трудових договорів припиняється на цій підставі.

Дисертант поділяє висловлені раніш побажання вчених відносно того, що у законодавстві повинно бути закріплено право бригади на клопотання перед власником, або уповноваженим їм органом, про скорочення терміну попередження при звільненні відповідно до ст. 38 КЗпП України /Р.З.Лівиць, О.Медведєв/.

Колектив бригади може приймати активну участь у досягненні домовленості між працівником та власником про припинення трудового договору за домовленістю сторін, якщо буде вважати підставу для звільнення поважною і має можливість швидко змінити працівника, що звільняється, а також підтримати прохання працівника відносно дострокового розриву трудового договору,

складеного на певний строк.

Дисертант пропонує надати думці колектива бригади відносно поважності причини звільнення за ініціативою працівника обов'язкове юридичне значення.

В праці дається характеристика правової природи вимоги бригади щодо виключення працівника із її складу. Автор виходить з того, що вимога бригади щодо виключення працівника із її складу має бути обґрунтованою. Під обґрунтованістю слід розуміти наявність фактів, які є за законом підставою для припинення трудового договору. Одночасно дисертант згоден з вченими, котрі пропонують ввести додаткові підстави для розриву трудового договору /В.А.Глоzman, В.В.Жернаков/ - з причини негідної поведінки або поганого ставлення до колег, якщо працівник інтригами, грубостью порушує морально-психологічний клімат колективу.

Враховуючи, що відповідно до ст. 252 КЗпП України правом виведення із бригади її члена наділений виключно колектив бригади /ступінь правової компетенції виявляється у вигляді вимоги і відповідно до загального правила є обов'язковою для власника або уповноваженого їм органу/, автор пропонує передбачити у законі самостійну підставу для розриву трудового договору - за вимогою колективу бригади.

Трудова угода може бути розірваною власником або уповноваженим їм органом при наяві підстав, зазначених у законі.

Умовою захисту трудових прав працівників необґрунтованого звільнення за ініціативою власника, або уповноваженого їм органу є те, що при розриві трудового договору потрібна згода профспілкового комітету. Але зазначена умова захисту трудових прав працівників не в змозі повною мірою захистити працівника від необґрунтованих звільнень, по-перше, через "віддаленість" питань

ня про звільнення працівника від первісного трудового колективу, у якому безпосередньо працює працівник, і, по-друге, звільнення на підставах, зазначених у ст. 43 КЗпП України, здійснюється взагалі без згоди і врахування думки відповідного профспілкового комітету.

Для того, щоб в умовах ставлення ринкової економіки не допустити зниження рівня захисту працівників від необґрунтованих звільнень за ініціативою власника, або уповноваженого їм органу і водночас примусити працівника сумлінно ставитися до роботи, що доручається йому, необхідно ввести закріплене у законі положення, при котрому розрив трудового договору з працівником, що працює на умовах БЮСП, був неможливим без згоди колективу.

У висновках в узагальненому вигляді викладаються основні пропозиції щодо удосконалення законодавства, яке регулює працю при бригадній формі організації праці.

Основні положення дисертації знайшли відображення у наступних опублікованих автором роботах:

- Правові питання формування бригад // Питання укріплення соціалістичної законності та правопорядку, підсилення охорони прав та законних інтересів громадян в умовах перебудови соціалістичного суспільства. - Збірка наукових праць. - Київ, УМК ВО. - 1989.

- Переведення та переміщення при бригадній формі організації праці // Актуальні проблеми правової реформи. - Збірка наукових праць. - Київ, УМК ВО. - 1991 / ~~збірник з Правознавства~~ / ~~Київ~~.

- Особливості припинення трудового договору при бригадній організації праці // Проблеми вдосконалення законодавства і пра-

тики його застосування у сучасних умовах.- Київ, УМК ВО.-
1992.

— К проблеме взаимной ответственности в трудовом праве // Новое политико-правовое мышление и реализация правовой реформы. — Сборник научных трудов. — Киев, УМК ВО, 1991, — с. 78-82 (совместно с Венедиктовым В. С.)

Ответственный за выпуск К. ю. н., доц. А. Т. Барабаш

Подп. к печ. 08.04.93. Формат 60×84^{1/16}. Бумага тип. Печать офсетная. Усл. печ. л. 1,0.
Уч.-изд. л. 1,0. Тираж 100 экз. Зак. № 1191. Бесплатно.

Харьковское межвузовское арендное полиграфическое предприятие.
310093, Харьков, ул. Свердлова, 115.

01-1931

115040

Ab 27.362
AB 27.362