

УДК 349.2

С.М. БУЛАХ, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

ПРИНЦИПИ ОБОВ'ЯЗКОВОСТІ ОТРИМАННЯ ЗГОДИ ПРАЦІВНИКА НА ПЕРЕВЕДЕННЯ

Ключові слова: принципи обов'язковості, отримання згоди, працівник, переведення

Метою даної статті є з'ясування походження, суті і значення принципу обов'язковості отримання згоди працівника на переведення для здійснення останнього. Задля досягнення означеної мети, беручи за основу праці таких науковців, як Є.І. Астрахан, Є.А. Голованова, І.Б. Морейн, А.В. Сергєєв та інших, та виходячи з того, що питання принципів правового регулювання переведень працівників є малодослідженим, але досить важливим і актуальним в умовах перехідного періоду, який ускладнюється кризою, вважаємо за доцільне вирішити наступні завдання: з'ясувати галузеві принципи трудового права, від яких походить означений принцип; встановити його суть, визначити роль принципу обов'язковості отримання згоди працівника на переведення у практичному здійсненні процедури переведення.

Орієнтація на великі підприємства, планування, фактична відсутність конкуренції, виключно державна форма власності на засоби виробництва в минулому і поява нових видів роботодавців (фізичні особи підприємці, що використовують найману праці невеликої кількості людей, приватні підприємства тощо), розширення сфери колективно – договірною регулювання праці за рахунок його розповсюдження на нові рівні, зміна основ правового регулювання трудових правовідносин, перш за все, через заборону примусової праці і проголошення принципу свободи праці та інші зміни, що відбуваються на сучасному етапі в Україні, вимагають перегляду норм законодавства про працю щодо переведень та

переміщень працівників, оскільки сьогодні вже не актуальними є низка положень чинного законодавства, що як спадок від колишнього СРСР перейшли до України без ґрунтовних змін, незважаючи на розбіжності у принципових позиціях регулювання суспільних відносин.

Ґрунтовно досліджуючи питання переведень працівників на іншу роботу, Є.А. Голованова окрему главу присвячує загальним правилам переведень, серед яких 1) недопустимість переведення без згоди працівника; 2) видання наказу про переведення; 3) недопустимість переведення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи; 4) заборону встановлювати випробування при переведенні; 5) недопустимість переведення на роботу, протипоказану за станом здоров'я; 6) врахування професії і спеціальності працівника при переведенні; 7) збереження при переведенні безперервного трудового стажу; 8) існування додаткових гарантій для працівників, що виконують виборну суспільну роботу [1, с.25–30].

Згоду працівника умовою законності переведення визначає І.Б. Морейн. За його визначенням, «якщо мати на увазі, що рід трудової діяльності і місце роботи складають важливіші елементи будь-якого трудового договору, його індивідуалізуючи ознаки, то стане очевидним, що зміна хоча б одного з них не може не впливати на правове положення суб'єктів трудових правовідносин, на долю трудового договору і цілому. Така зміна трудового статусу працівника, звичайно, не може бути проведена всупереч його волі» [2, с.26, 38]. З цього приводу А.В. Сергєєв зазначає, що право на працю передбачає не тільки отримання роботи, але і її збереження, а також, право працівника бути переведеним на іншу роботу тільки за його згоди, бо переведення без згоди працівника ставить перед ним питання про вимушену зміну чи припинення трудових договірних відносин [3, с.53]. За визначенням Є.І. Астрахан «загальне правило щодо необхідності згоди працівника на переведення проводиться настільки послідовно і неухильно, що згода працівника необхідна навіть при переведенні на більш кваліфіковану і вище оплачувану роботу» [4, с.7]. Таким

чином, законодавство про переведення, з одного боку, забезпечує нормальну діяльність підприємств, установ, організацій, з іншого – гарантує працівникам відсутність притиснення їх прав і інтересів в результаті будь – якого переведення, оскільки перерозподіл кадрів здійснюється за умови строгого дотримання добровільності переведення і обов'язковості згоди працівника на нього [5, с.13]

Є.І. Астрахан виділяє два основні положення правового регулювання переведень: по-перше, допустимість переведень лише за згодою працівника, по-друге, переведення можливе для здійснення лише за умови, що робота відповідає спеціальності і кваліфікації працівника [6, с.139]. Вимога щодо обов'язковості згоди працівника на переведення пов'язана з рядом основних положень законодавства про працю. Насамперед, це свобода трудового договору. Однак, за визначенням науковця, правило про можливість переведення тільки за згодою працівника пов'язане і з принципом визначеності трудової функції [4, с.6]. На думку Є.І. Астрахан, «допустимість переведення на іншу роботу тільки за згодою працівника витікає з притаманному радянському трудовому праву принципу визначеності трудової функції, із того, що трудова функція робітника або службовця визначається трудовим договором, і, відповідно, переведення на іншу роботу являє собою зміну цього договору, яка можлива тільки за згодою сторін» [6, с. 139]. І в останнє, вимога обов'язковості згоди працівника на переведення можливо розглядати і як один із проявів права на працю в тому сенсі, що особа має право на виконання визначеної роботи (саме той, на яку вона прийнята), і роботодавець не в праві своїм одностороннім розпорядженням замінити її іншою роботою [4, с.7]

Цілком погоджуючи з виділеними принципами здійснення переведень, не можемо погодитись з визначенням зв'язку необхідності отримання згоди працівника на переведення з принципом визначеності трудової функції. Безперечно, система трудового права є цілісною і структурною. Структурні елементи (в даному випадку загальні і спеціальні принципи) цієї системи і взаємоузгодженими

і взаємопов'язаними, вони не повинні суперечити один одному, протиставлятися між собою. Однак, безпосередній зв'язок всіх елементів між собою не є обов'язковим. Взаємна узгодженість зачасти є тією категорією, яку доцільно було б враховувати при розгляді принципів переведення працівників. Тому, безпосереднього зв'язку між принципом визначеності трудової функції і принципом отримання згоди на переведення, на наш погляд, немає. І це не означає порушення структури системи принципів, а лише вказує на різносторонність застосування означених принципів при правовому регулюванні трудових правовідносин.

Не вважаємо ми вірною і позицію І.Б. Морейна, який визначаючи, що «згода працівника і принцип визначеності трудової функції – це різні категорії, розбіжні аспекти правового регулювання переведень, які не знаходяться у будь-якому взаємному причинному зв'язку», вказує на походження принципу необхідності отримання згоди на переведення від принципу добровільності переведення, який можна поставити в один ряд з принципом визначеності трудової функції. «Загальною рисою, що характеризує дію принципу визначеності трудової функції і добровільності переведення, є розповсюдження сфери їх впливу в рівній мірі не тільки на переведення на іншу роботу (зміну трудової функції), але і на прийом на роботу (встановлення трудової функції)» [2, с.11–12]. На нашу думку, принципи визначеності трудової функції і добровільності переведення не можна поставити в один ряд, оскільки перший з них являє собою загальний принципи трудового права, другий – спеціальний, що є конкретизацією принципу неприпустимості примусової праці. Його сутність проявляється у тому, що працівник повинен надати згоду на переведення добровільно. «Говорячи про форми надання згоди або незгоди на переведення, неможна не згадати про «вимушену згоду» на переведення, яка по суті аналогічна вимушеному звільненню «за власним бажанням», – наголошує Є.І. Астрахан [4, с.8]. Якщо, за визначенням Є.А. Голованової, працівник був поставлений у такі умови, що був

змушений погодитися на переведення або ж зробив це під впливом з боку роботодавця, то слід вважати, що переведення здійснено без згоди працівника. При розгляді такого спору можуть бути використані будь-які докази: пояснення сторін, свідків, письмові і інші докази [1, с.25]. Аналогічної думки дотримується А.В. Сергеев, на думку якого добровільність переведення як умова його правомірності передбачає відсутність будь-яких форм примусу, тиску на працівника з боку роботодавця. «Згоду працівник повинен висловити добровільно. Якщо працівник був поставлений в такі умови, що вимушений був погодитися на переведення або зробив це під впливом з боку адміністрації, то слід вважати, що переведення здійснено без згоди працівника» [3, с.61].

Щодо походження принципу необхідності отримання згоди на переведення від принципу добровільності переведення, то таке твердження також вважаємо невірним.

Безпосередній зв'язок спеціального принципу обов'язковості отримання згоди на переведення вбачається нам наявним з таким загальним принципом права як «договори повинні виконуватися». Визначеність сторонами певних умов при укладенні трудового договору вимагає від сторін їх дотримання і передбачає можливість зміни тільки за згодою. Тому, виходячи з визначення переведення працівника одним з різновидів новації трудового договору, логічним є виведення спеціального принципу здійснення переведення – отримання згоди працівника на таке переведення, а точніше на зміну умов укладеного трудового договору з принципом, сформульованим ще свого часу римлянами як «договори повинні виконуватися» [7, с.298]. На нашу думку, коли Є.І. Астрахан розглядає принцип обов'язковості отримання згоди на переведення як «один з проявів права на працю в тому сенсі, що особа має право на виконання визначеної роботи (саме той, на яку вона прийнята)» [4, с.7], точніше наведеному науковцем змісту принципу відповідає принцип обов'язковості виконання договорів.

Розглядаючи питання згоди працівника як умови законності переведення, І.Б. Морейн

ставить питання: чи має право роботодавець перевести працівника на іншу роботу без його згоди, посилаючись не те, що останній не має визначеної спеціальності чи кваліфікації, як прикладом, різноробочий [2, с.29]. Відповідь на нього однозначна: не може. По-перше, принцип необхідності отримання згоди працівника на переведення не може діяти в одних випадках і втрачати силу дії в інших. Він є універсальним і розповсюджується на всі без винятку трудові правовідносини. По-друге, принцип необхідності отримання згоди працівника на переведення і принцип визначеності трудової функції, як було доведено, є структурними елементами однієї системи принципів, а тому є узгодженими, але самостійними принципами.

При дослідженні принципу необхідності отримання згоди працівника на переведення, на наш погляд, необхідним є з'ясування відповіді на таке питання: чи повинна бути відмова працівника від переведення мотивованою. Вирішення цього питання є практично важливим, оскільки роботодавець може вимагати від працівника пояснень щодо причин відмови від переведення, чим здійснюватиме певний тиск на рішення працівника і потенційно становити загрозу для добровільності отримання згоди на переведення. Тому вирішення питання юридичної значимості мотивів незгоди працівника з переведенням має практичне значення для реалізації принципу необхідності отримання згоди працівника на переведення. На нашу думку, працівник має право відмовитися від переведення, не пояснюючи причин такої відмови, оскільки прямої вказівки щодо необхідності мотивації відмови від переведення в законодавстві не міститься, що в повній мірі відповідає загальним і спеціальним принципам переведення і не суперечить жодній нормі Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів у сфері праці.

Таким чином, можна зробити висновок, що принцип обов'язковості отримання згоди працівника на переведення як умови законності його здійснення, існування якого обумовлене наявністю такого загального принципу права як «договори повинні виконуватися»,

має провідне значення для здійснення процедури останнього в умовах реформування трудового права України. В основу правового регулювання трудових відносин з проголошенням незалежності України покладено важливе право людини – право вільно розпорядитися собою і своїми здібностями до праці, яке знайшло своє відображення в ст.43 Конституції України, де закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Узгодження певних умов праці при укладенні трудового договору вимагає встановлення можливості їх зміни лише за умови згоди обох сторін, що досягається, насамперед, шляхом закріплення такого принципу здійснення переведень як обов'язковості отримання згоди працівника на таке і виключає можливість примусової праці як неприпустимої у відповідності до норм чинного законодавства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Голованова Е. А. Переводы рабочих и служащих на другую работу / Е. А. Голованова ;

ва ; отв. ред. В. И. Никитинский. – М. : Юрид. лит., 1986. – 96 с. (Хозяйственному руководителю о законодательстве).

2. Морейн И. Б. Перевод на другую работу / И. Б. Морейн. – М. : Юрид. лит., 1965. – 208 с.

3. Сергеев А. В. Понятие и значение института перевода на другую работу / А. В. Сергеев // Юрист. – 2001. – № 1. – С. 53–65.

4. Астрахан Е. И. Перевод на другую работу / Е. И. Астрахан. – М. : Юрид. лит., 1977. – 64 с.

5. Гончарова Г. С. Переводы и перемещения в судебной практике / Г. С. Гончарова. – Х. : Вища школа ; Изд-во при Харьк. ун-те, 1982. – 168 с.

6. Астрахан Е. И. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами / Е. И. Астрахан, С. С. Каринский, А. И. Ставцева ; Всесоюз. ин-т юрид. наук М-ва юстиции СССР. – М. : Госюриздат, 1955. – 191 с.

7. Pacta conventa guae negue contra leges, negue dolo malo inita sunt, omni modo observanda sunt // Лат. юрид. изречения / сост. Е. И. Темнов. – М., 1996.

Булах С. М. Принципи обов'язковості отримання згоди працівника на переведення / С. М. Булах // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 155–158 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11bctmnp.pdf>

Досліджено принципи обов'язковості отримання згоди працівника на переведення в аспекті його значення для процедури як умови законності здійснення переведення працівників.

Булах С.М. Принципы обязательности получения согласия работника на перевод

Исследованы принципы обязательности получения согласия работника на перевод в аспекте его значения для процедуры как условия законности осуществления перевода работников.

Bulach S.M. Principles of Compulsion of Reception of the Consent of the Worker on Transfer

Principles of compulsion of reception of the consent of the worker on transfer in aspect of its value for procedure as conditions of legality of realization of transfer of workers are investigated.