

*травматизм, предупреждение.*

**Gryban V. G., Bayrachna V. V. Regulatory and legal framework for the labor safety as the basis of its security and high performance.** The state of safety in Ukraine and other developed countries, especially the legal framework to solve this problem.

It is concluded that at present the major challenges faced by the state and society, is especially fruitful cooperation of government, employers and representatives of the working man in solving problems in the realization of human rights for labor, healthy and harmless working conditions at a decent wage.

Existing data and practices of activity of enterprises in Ukraine, Europe and the world shows that the approach to safety management should be reviewed, focusing on the prevention of accidents. Experience a significant number of companies in the world shows that this can be achieved by forming appropriate culture of work, provision of adequate normative legal acts and material resources.

**Keywords:** *labor safety, occupational diseases, accidents, injuries, prevention.*

*Надійшла до редакції 23.09.2014*

**Булах С. М.**

кандидат юридичних наук  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

УДК 331.108.47

## **СПЕЦІАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕРЕВЕДЕННЯ І ПЕРЕМІЩЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Статтю присвячено дослідженню актуальних теоретичних і практичних проблем спеціальних принципів правового регулювання переведення і переміщення працівників. Проаналізовано вітчизняне законодавство щодо процедури переведення й переміщення працівників, з'ясовано позиції науковців з різних галузей права щодо цих питань, здійснено комплексний аналіз теоретичних напрацювань і практичних результатів. Наведено перелік спеціальних принципів правового регулювання переведення і переміщення працівників.

**Ключові слова:** *принцип правового регулювання, переведення працівника, переміщення працівника, спеціальний принцип, трудові правовідносини.*

**Постановка проблеми.** Питання правового регулювання праці і трудових ресурсів завжди перебувають у центрі уваги держави, тому що вони складають основу економічної і соціальної політики. Проблеми ефективного використання та розподілу трудового потенціалу вирішуються державою на кожному етапі її розвитку з урахуванням конкретної обстановки, складності та різноманітності соціально-економічних завдань, які стоять перед нею.

В умовах кризових явищ в економіці та соціальних протиріч у суспільстві виникає потреба в розробленні науково обґрунтованого бачення подальшого розвитку трудового потенціалу. Розроблення ефективного механізму

переведень і переміщень працівників є найбільш дієвою формою управління трудовими ресурсами в ринкових умовах. Різна правова природа переведення й переміщення вимагає розмежування спеціальних принципів їх правового регулювання. Зазначене, у свою чергу, визначає важливість і актуальність обраної тематики дослідження.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Окремим питанням правового регулювання переведення й переміщення працівників в умовах ринкової економіки приділяли увагу такі науковці, як Є.І. Астрахан, Б.Б. Базарбаєв, М.І. Бару, О.А. Голованова, Г.С. Гончарова, В.Я. Киян, І.Б. Морейн, Т.В. Парпан, О.П. Рудницька, А.В. Сергєєв, О.Є. Сонін та інші.

Наукові праці названих учених не втратили своєї цінності й сьогодні, водночас цілий ряд питань щодо спеціальних принципів переведення та переміщення працівників в умовах переходу до ринкової економіки потребує вдосконалення й додаткового вирішення.

**Метою** даної статті є виокремлення спеціальних принципів переведення та переміщення працівників в умовах переходу до ринкової економіки, а також обґрунтування потреби в їх законодавчому закріпленні.

**Виклад основного матеріалу.** Загальні принципи галузі трудового права не обов'язково повинні відрізнятися, оскільки належать до числа галузевих принципів, а отже, мають бути враховані при регулюванні всіх трудових правовідносин, включаючи як переведення, так і переміщення працівників. У даному дослідженні ми вважаємо за потрібне зупинитися на спеціальних принципах правового регулювання переведень і переміщень працівників, оскільки саме ці принципи враховують специфіку трудових правовідносин.

Насамперед до спеціальних принципів правового регулювання переведення працівників в умовах переходу до ринкової економіки слід віднести принцип обов'язковості отримання згоди працівника на переведення. Слід зауважити, що умовою законності переведення є згода працівника. Враховуючи, що рід трудової діяльності й місце роботи складають найважливіші елементи будь-якого трудового договору, ознаки, що індивідуалізують його, то стане очевидним, що зміна хоча б одного з них не може не впливати на правове становище суб'єктів трудових правовідносин, на долю трудового договору загалом. Така зміна трудового статусу працівника, звичайно, не може бути проведена всупереч його волі [1, с. 26-38].

З цього приводу А.В. Сергєєв зазначає, що право на працю передбачає не тільки отримання роботи, а й її збереження, а також право працюючого бути переведеним на іншу роботу тільки за його згодою, бо переведення без згоди працівника ставить перед ним питання про вимушену зміну чи припинення трудових договірних відносин [2, с. 53].

За визначенням Є.І. Астрахан, загальне правило щодо необхідності згоди працівника на переведення проводиться настільки послідовно й неухильно, що згода працівника необхідна навіть при переведенні на більш кваліфіковану й вищеоплачувану роботу [3, с. 7]. Таким чином, законодавство про переведення, з одного боку, забезпечує нормальну діяльність підприємств, установ чи організацій, а з іншого – гарантує працівникам відсутність прити-

снення їхніх прав та інтересів в результаті будь-якого переведення, оскільки перерозподіл кадрів здійснюється при умові суворого дотримання добровільності переведення й обов'язковості згоди працівника на нього [4, с. 13].

При цьому Є.І. Астрахан виділяє два основні положення правового регулювання переведень: по-перше, допустимість переведень лише за згодою працівника; по-друге, переведення можливе лише за умови, що робота відповідає спеціальності й кваліфікації працівника [5, с. 139].

Вимога щодо обов'язковості згоди працівника на переведення пов'язана з низкою основних положень законодавства про працю, насамперед зі свободою трудового договору. Однак, за визначенням науковця, правило про можливість переведення тільки за згодою працівника пов'язане і з принципом визначеності трудової функції [3, с. 6].

На думку Є.І. Астрахан, допустимість переведення на іншу роботу тільки за згодою працівника впливає з притаманного радянському трудовому праву принципу визначеності трудової функції, із того, що трудова функція робітника чи службовця визначається трудовим договором і, відповідно, переведення на іншу роботу представляє собою зміну цього договору, яка можлива тільки за згодою сторін [5, с. 139]. Вимогу обов'язковості згоди працівника на переведення можна розглядати і як один із проявів права на працю в тому аспекті, що особа має право на виконання визначеної роботи (саме тієї, на яку вона була прийнята), і роботодавець не має права своїм одностороннім розпорядженням замінити її на іншу роботу [3, с. 7].

Цілком погоджуючись 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 й структурною. Структурні елементи (у даному випадку – принципи загальні й спеціальні) цієї системи є взаємоузгодженими й взаємопов'язаними, вони не повинні суперечити один одному. Однак безпосередній зв'язок усіх елементів між собою не є обов'язковим. Взаємна узгодженість в цілому є тією категорією, яку доцільно було б урахувати 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 правовій регламентації трудових правовідносин.

Не вважаємо вірною й позицію І.Б. Морейна, який, визначаючи, що згода працівника і принцип визначеності трудової функції – це різні категорії, розбіжні аспекти правового регулювання переведень, що не перебувають 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 й добровільності переведення, є розповсюдження сфери їхнього впливу рівною мірою не тільки на переведення на іншу роботу (зміну трудової функції), а й на прийом на роботу (установлення

трудової функції) [1, с. 11-12].

На нашу думку, принципи визначеності трудової функції й добровільності переведення не можна поставити в один ряд, оскільки перший з них являє собою загальний принцип трудового права, а другий – спеціальний, що є конкретизацією принципу неприпустимості примусової праці. Його сутність полягає у тому, що працівник повинен надати згоду на переведення добровільно.

Вбачається нам наявним і безпосередній зв'язок спеціального принципу обов'язковості отримання згоди на переведення з таким загальним принципом права, як «договори повинні виконуватися». Визначеність сторонами певних умов при укладенні трудового договору вимагає від сторін їх дотримання й передбачає можливість зміни тільки за згодою. Тому, виходячи з визначення переведення працівника одним з різновидів новації трудового договору, логічним є визначення 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» [6, с. 298].

Стосовно ж необхідності згоди працівника на переміщення (виходячи з доведення факту винесення такого явища, як переміщення, за рамки новації умов трудового договору), то така процедура не потребує згоди працівника, й це не буде йти врозріз із загальним принципом обов'язковості виконання договорів. Означене ще раз вказує на необхідність винесення переміщення за рамки новації трудового договору.

Розглядаючи питання згоди працівника як умови законності переведення, І.Б. Морейн ставить питання про те, чи має право роботодавець перевести працівника на іншу роботу без його згоди, посилаючись на те, що останній не має певної спеціальності чи кваліфікації, як, наприклад, різноробочий [1, 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 й принцип визначеності трудової функції, як було доведено, є структурними елементами однієї системи принципів, а тому є узгодженими, але водночас самостійними.

При дослідженні принципу необхідності отримання згоди працівника на переведення, на наш погляд, необхідним є з'ясування відповіді на запитання, 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 й потенційно становитиме 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 пов-

ною мірою відповідає загальним і спеціальним принципам переведення й не суперечить жодній нормі Кодексу законів про працю України та іншим нормативно-правовим актам у царині праці.

Наступним принципом, який виділяє О.А. Голованова [7, с. 27-29], є «видання наказу про переведення». Вважаємо, що за сучасних умов важливим є не стільки видання наказу, а в цілому письмова форма угоди про зміну визначених сторонами умов трудового договору. Як ми вже зазначали, ознайомлення працівника з наказом не можна вважати отриманням згоди на переведення, а тому доцільно було б закріпити й уточнити процедуру здійснення переведення в аспекті форми угоди сторін. Наказ про переведення є дійсно обов'язковим юридичним фактом у фактичному складі, що є підставою здійснення переведення працівника. Однак не лише наказ роботодавця повинен бути обов'язковим для визнання процедури переведення дійсною. Для цього на законодавчому рівні необхідно закріпити вимогу щодо обов'язкової письмової форми угоди про зміну визначених сторонами умов трудового договору, що на практиці може мати вигляд заяви працівника про переведення, позитивне рішення керівника за якою буде однозначною підставою для видання наказу про переведення даного працівника. При цьому до видання наказу про переведення, але при вирішенні здійснення такого, необхідним є ознайомлення працівника з наступною роботою, умовами й оплатою праці, роз'яснення йому прав і обов'язків, інструктаж з техніки безпеки, санітарії, протипожежній безпеці тощо, проведення медичного огляду в разі необхідності [7, с. 28].

На нашу думку, спеціальний принцип «видання наказу про переведення» необхідно визначити як принцип письмової форми угоди про зміну визначених сторонами умов трудового договору і закріпити на законодавчому рівні. При цьому ознайомлення працівника з наказом про переведення не можна вважати отриманням згоди на таке; зазначена згода на практиці може мати вигляд заяви працівника про переведення, позитивне рішення керівника за якою буде однозначною підставою для видання наказу про переведення даного працівника.

Принцип недопустимості переведення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи, полягає у неможливості здійснення переведення працівника у разі його відсутності на робочому місці певний проміжок часу у зв'язку з обставинами, що передбачають збереження місця роботи. У даному випадку йдеться про перелік підстав, передбачених законодавством України, наявність яких надає можливість працівнику фактично не працювати при збереженні за ним місця роботи (посади), серед яких: 1) відпустки (п. 1 ч. 3 ст. 2 Закону України «Про відпустки» [8]); 2) відрядження (відповідно до ч. 3 ст. 121 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [9] за відрядженими працівниками зберігаються протягом усього часу відрядження місце роботи (посада) й середній заробіток); 3) тимчасова непрацездатність; 4) призов на збори військовозобов'язаних на весь період зборів і за резервістами на весь час виконання ними обов'язків служби у військовому резерві; виконання громадянами України обов'язків, пов'язаних із взяттям на військовий облік, призовом або прийняттям на військову службу,

включаючи час проїзду до місця їхнього проведення і назад (ч. 2 ст. 21, ч. 11 ст. 29 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» передбачено звільнення від роботи на час, необхідний для виконання зазначених обов'язків, зі збереженням місця роботи, займаної посади й середньої заробітної плати [10]); 5) час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час (ст. 119 КЗпП України [9]), – та в інших випадках, передбачених законодавством України.

Принцип заборони встановлювати випробування при переведенні передбачає неможливість встановлення випробування працівнику при переведенні. По-перше, ч. 3 ст. 26 КЗпП України [9] містить пряму вказівку щодо неможливості встановлення випробування при переведенні працівника на роботу на інше підприємство, установу чи організацію. По-друге, відповідно до ч. 1 вказаної статті випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, що йому доручається, може бути зумовлене угодою сторін лише при укладенні трудового договору. Тому здійснення інших видів переведення також унеможлиблює встановлення випробування, оскільки в такому разі йдеться про зміну вже укладеного трудового договору. Тому якщо в наказі про переведення обумовлено випробування, то відповідно до ст. 9 КЗпП України [9] така умова як така, що погіршує становище працівника порівняно з законодавством України про працю, повинна бути визнана недійсною.

Принцип урахування професії і спеціальності працівника при переведенні, за визначенням О.А. Голованової, є гарантією реалізації права на працю за професією й спеціальністю, що, у свою чергу, сприяє раціональному використанню трудових ресурсів, підвищенню ефективності праці [7, с. 30].

Якщо раніше законодавством передбачалася можливість здійснення переведення без урахування професії й спеціальності працівника у зв'язку з виробничою необхідністю й, у деяких випадках, за порушення трудової дисципліни, то за сучасних умов дотримання цього принципу не передбачає винятків. Враховуючи, що працівник не має обов'язку пояснювати мотиви відмови від переведення, яке передбачає добровільну згоду працівника, можливість відмовитися від переведення, що пропонується працівникові без урахування його професії й спеціальності, є гарантованою.

За твердженням Б.Б. Базарбаєва, до числа правових особливостей, що відрізняють переведення від службових відряджень і переходів на іншу роботу, слід віднести право працівника на компенсації при переведеннях в іншу місцевість [11, с. 123-125].

Отже, можна вести мову про необхідність виділення такого принципу переведень, як обов'язковість гарантійних і компенсаційних виплат при переведеннях в іншу місцевість. Визначаючи принцип саме у такому формулюванні, ми, по-перше, підтримуємо пропозицію О.Є. Соніна щодо необхідності розмежування різнорідних за правовим режимом виплат (гарантій і компенсацій), між якими законодавець не проводить чіткого розмежування, проте визнає факт їхньої різнорідності у контексті ст. 120 КЗпП України [12, с. 87-116], в якій визначено загальні правила реалізації цього принципу. На думку науковця, необхідно викласти ч. 1 ст. 120 КЗпП України у такій редакції:

«Працівники мають право на отримання компенсацій і гарантійних виплат у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в іншу місцевість». По-друге, вважаємо за потрібне погодитися з позицією О.П. Рудницької, що термін «компенсації» є значно ширшим за змістом, аніж поняття «компенсаційні виплати», тому, на її думку, ч. 1 ст. 120 КЗпП України слід викласти у такій редакції: «Працівники мають право на отримання компенсаційних і гарантійних виплат у зв'язку з переведенням, прийомом або направленням на роботу в іншу місцевість». Заголовок вказаної статті при цьому повинен мати такий вигляд: «Гарантійні і компенсаційні виплати при переведенні на роботу в іншу місцевість» [13, с. 379].

Визначені у ст. 120 КЗпП України положення конкретизовані у п. 1 постанови Кабінету Міністрів України «Про гарантії й компенсації при переїзді в іншу місцевість» від 2 березня 1998 р. № 255 [14], де передбачається, що працівникам та членам їхніх сімей у зв'язку з переведенням їх на іншу роботу, якщо це пов'язано з переїздом в іншу місцевість (в інший населений пункт), провадиться відшкодування витрат за проїзд до місця призначення, з перевезення належного їм майна (до 500 кг для працівника й до 150 кг на кожного члена сім'ї) та добові.

З цього приводу слухним вбачається зауваження О.Є. Соніна, що при встановленні розмірів відшкодування витрат з перевезення майна Кабінет Міністрів України виявив непослідовність. Вказавши на природу згаданої постанови як нормативно-правового акта про працю, він тим самим підпорядкував регулювання відповідних відносин методу правового регулювання, притаманному трудовому праву. Таким чином, завданням зазначеної Постанови було визнано встановлення мінімальних розмірів виплат на користь працівників. Проте пп. «б» абзацу першого п. 1 Постанови містить конструкцію «до 500 кг» й «до 150 кг». Оскільки в Постанові міститься посилання на відповідність її ст. 12 Закону України «Про оплату праці», згідно з якою норми й гарантії в оплаті праці, встановлені законодавством про працю, є мінімальними державними гарантіями, практика має піти шляхом розуміння приписів підпункту «б» абзацу першого п. 1 постанови «Про гарантії і компенсації при переїзді в іншу місцевість» як таких, що встановлюють мінімальний розмір компенсаційних виплат визначенням мінімальної ваги майна, витрати з перевезення якого підлягають відшкодуванню. Вказівка ж на можливість установа більшого розміру компенсаційних виплат за наявності згоди роботодавця має розумітися як слідування правотворчого органу прийнятому в трудовому праві методу правового регулювання, що допускає угоду сторін про збільшення встановлених законодавством мінімальних державних гарантій. Однак при виданні нових нормативно-правових актів, що регулюють відносини з приводу компенсацій при переїзді в іншу місцевість, такий невдалий досвід повинно бути враховано. Від установа максимальних розмірів компенсацій у законодавстві про працю необхідно відмовитися [12, с. 92].

Принцип триваючих трудових відносин при переведенні. Специфіка переведень на іншу роботу, на відміну від прийому на іншу роботу нових робітників і службовців, полягає в тому, що переведення вносять визначену зміну й

перерозподіл у вже існуючу, фактично складену розстановку наявних кадрів, у вже існуючі, триваючі трудові правовідносини. При переведенні трудовий договір у зв'язку з дорученням працівнику нової роботи не припиняється.

У той же час, на думку І.Б. Морейна, будь-яке переведення на іншу роботу (в тому числі й на інше підприємство) є одним зі способів припинення попередніх трудових правовідносин і виникнення нових. На його думку, зміна не тільки місця роботи, а й роду роботи всередині того ж підприємства призводить до виникнення нових правовідносин. Переведення на іншу постійну роботу на тому ж підприємстві, проведене за згодою робітника, слід розглядати як розірвання за взаємною згодою сторін попереднього трудового договору й укладення нового на істотно змінених умовах. [1, с. 17-19, 25, 56].

З даною позицією ми не можемо погодитись. По-перше, угода сторін дійсно є підставою припинення трудового договору (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України). Однак такої підстави, як розірвання за згодою сторін трудового договору, перелік підстав припинення трудового договору, визначений ст. 36 КЗпП України, не містить. Якщо ж припустити, що науковець мав на увазі припинення трудового договору за взаємною згодою сторін, то воно передбачає звільнення працівника з виданням наказу чи розпорядження роботодавця про таке на підставі відповідної заяви працівника, чого не маємо у разі здійснення переведення. По-друге, п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України чітко вказує на припинення трудового договору у разі переведення працівника за його згодою на інше підприємство, установу чи організацію. Визначення інших видів переведень як підстави припинення трудового договору дана стаття не містить. Отже, переведення на іншу постійну роботу на тому ж підприємстві не є звільненням з попередньої роботи і прийомом на нову, а являє собою лише перестановку кадрів на основі тих же існуючих до її переведення трудових правовідносин.

Щодо спеціальних принципів правового регулювання переміщення працівників в умовах переходу до ринкової економіки, то слід зупинитися на таких, як відсутність необхідності отримання згоди працівника на переміщення; вмотивованість переміщень; зміна робочого місця, не протипоказана працівнику за станом здоров'я.

Так, переміщення може провадитися роботодавцем без згоди працівника. Тому відмова від нього розцінюється як порушення трудової дисципліни [7, с. 11], порівняно з переведенням, для якого не вимагається навіть мотивування відмови від переведення. У цьому полягає істотна різниця між принципом отримання згоди на переведення й неможливістю працівника відмовитися від переміщення.

Необхідність зазначення причин і мотивів переведення в мотивувальній частині наказу про переміщення, на жаль, на сьогодні не визначається як принцип, не має форми обов'язкового правила поведінки, оскільки вказівка в законі щодо неї відсутня. Лише в п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 зазначається, що переміщення не може бути невмотивованим, не зумовленим інтересами виробництва. При цьому поняття «інтереси виробництва» не є чітко визначеним, а отже, як оціночне завжди містить суб'єктивізм



при вирішенні конкретних питань [15, с. 105].

Крім того, вважаємо за належне погодитися з Т.В. Парпан, що для захисту працівника від зловживань з боку роботодавця вимогу вмотивованості переміщень необхідно закріпити на законодавчому рівні [16, с. 329]. При цьому, на думку В.Я. Киян, власник заздальгідь має попереджувати працівників про переміщення, яке має бути мотивованим. Конкретні причини й мотиви переміщення мають бути зазначені в мотивувальній частині наказу про переміщення [17, с. 150-153].

Принцип недопустимості переміщення на роботу, протипоказану працівнику за станом здоров'я, чітко визначений у ч. 2 ст. 32 Кодексу законів про працю України [9]. Наприклад, неправомірним вважатиметься переміщення працівника з хворими очима у затемнену частину приміщення, а страждаючого на серцево-судинне захворювання – на верхні поверхи будинку, в якому немає ліфта, або ж переміщення працівника, якому за медичним висновком протипоказана робота на відкритому повітрі в холодну пору року, в приміщення, яке не обігривається.

Стосовно переведення працівників прямої вказівки щодо неможливості його здійснення у разі протипоказань за станом здоров'я вказана стаття не містить, рівно як і інші статті Кодексу законів про працю України. Однак забезпечення права працівників на безпечні й здорові умови праці, які не є шкідливими для здоров'я, що відповідає аналогічному загальному принципу трудового права, передбачає обмеження можливості роботодавця переводити працівників на роботу, протипоказану їм за станом здоров'я. Таким обмеженням є насамперед необхідність отримання згоди працівника на переведення, яку він, як правило, не надасть за умови протипоказань за станом здоров'я.

**Висновки.** Концентруючи увагу на спеціальних принципах правового регулювання переведення й переміщення працівників, ми дослідили ті категорії, що, на нашу думку, підлягають обов'язковому закріпленню у законодавстві про працю України як особливості правового регулювання трудових правовідносин.

Для переведення вважаємо за доцільне виокремити такі спеціальні принципи: принцип обов'язковості отримання згоди працівника на переведення; принцип добровільності переведення; принцип письмової форми угоди про зміну визначених сторонами умов трудового договору; принцип недопустимості переведення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи; принцип заборони встановлювати випробування при переведенні; принцип врахування професії й спеціальності працівника при переведенні; принцип триваючих трудових відносин при переведенні; принцип обов'язковості гарантійних і компенсаційних виплат при переведеннях в іншу місцевість.

Щодо спеціальних принципів правового регулювання переміщення працівників в умовах переходу до ринкової економіки, то до них слід віднести такі: відсутність необхідності отримання згоди працівника на переміщення; вмотивованість переміщень; зміна робочого місця, не протипоказана працівникові за станом здоров'я.

**Бібліографічні посилання**

1. Морейн И.Б. Перевод на другую работу / И.Б. Морейн. – М., 1965.
2. Сергеев А.В. *Понятие и значение института перевода на другую работу* / А.В. Сергеев // *Юрист.* – 2001. – № 1. – С. 53–65.
3. Астрахан Е.И. Перевод на другую работу / Е.И. Астрахан. – М., 1977.
4. Гончарова Г.С. Переводы и перемещения в судебной практике / Г.С. Гончарова. – Х., 1982.
5. Астрахан Е.И. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами / Астрахан Е.И., Каринский С.С., Ставцева А.И. – М., 1955.
6. *Pacta conventa guae negue contra leges, negue dolo malo inita sunt, omni modo observanda sunt* / [сост. Е. И. Темнов]. – М., 1996.
7. Голованова Е.А. Переводы рабочих и служащих на другую работу / Е.А. Голованова; [отв. ред. В. И. Никитинский]. – М., 1986.
8. Про відпустки : Закон України від 07.02.1991 р. № 697–ХІІ // ВВР. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
9. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322–VIII // ВВР УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
10. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992 р. № 2232–ХІІ // ВВР. – 1992. – № 27. – Ст. 385.
11. Базарбаев Б. Перевод на другую работу по советскому праву : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Б. Базарбаев. – М., 1961.
12. Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.Є. Сонін. – Сімферополь, 2003.
13. Рудницька О.П. Проблеми правового регулювання гарантійних виплат при переїзді працівників на роботу в іншу місцевість / О.П. Рудницька // *Держава і право. Юрид. і політ. науки.* – 2009. – Вип. 43. – С. 378–384.
14. Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість : постанова Кабінету Міністрів України від 02.03.1998 р. № 255 // *Офіц. вісник України.* – 1998. – № 9. – Ст. 351.
15. Бару М.И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве / М.И. Бару // *Сов. гос-во и право.* – 1970. – № 7. – С. 104–108.
16. Парпан Т. Проблеми правового регулювання переміщення працівників / Т. Парпан // *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні : матер. Харк. регіон. наук. конф., 5-6 лют. 2005 р.* – Л., 2004. – С. 328–329.
17. Киян В.Я. Правові аспекти порядку переведення та переміщення працівників ОВС / В.Я. Киян // *Актуал. пробл. науки труд. права в сучасн. умовах ринк. екон. : матер. наук.-практ. конф. (Сімферополь, 19–20 трав. 2003 р.)* / за ред. В.С. Венедіктова. – Х., 2003. – С. 150–153.

**Булах С. М. Специальные принципы правового регулирования перевода и перемещения работников в условиях рыночной экономики.** Стаття посвящена комплексному исследованию актуальных теоретических и практических проблем специальных принципов правового регулирования переводов и перемещений работников. Анализируется отечественное законодательство относительно процедуры переводов и перемещения работников, выясняются позиции ученых в различных отраслях права относительно этих вопросов, осуществляется комплексный анализ теоретических наработок и практических результатов. Представлен перечень специальных принципов правового регулирования переводов и перемещений работников.

**Ключевые слова:** принцип правового регулирования, перевод работника, перемещение работника, специальный принцип, трудовые правоотношения.

---

**Bulakh S. M. Special principles of legal regulation of transfer and displacement of employees in the market economy conditions.** The article deals with investigation of current theoretical and practical problems of the special principles of the legal regulation of translation and transfer of employees in the conditions of social transition to a market economy, because these principles take into account the specificity of labor relations.

The author analyzes the domestic legislation on the procedure of transfer and displacement of employees, clarifies the position of scientists from different branches of the law concerning these issues, carries out a comprehensive analysis of theoretical methods and practical results.

This article lists the special principles of the legal regulation of translation and transfer of employees and argues the necessity of their legislative.

To transfer selected the following specific principles: the principle of the obligation of the employee's consent to the transfer; the principle of voluntariness of translation; the principle of the written form of the agreement to amend certain parties of the contract of employment; the principle of non-translation of a temporarily absent employee, which remains a place of work; the principle of the prohibition set test translation; the principle of the accounting profession and the specialty of employees in the translation; the principle of continuing employment after the transfer; the principle of mandatory warranty and compensation when transferring to another location.

The special principles of the legal regulation of the displacement of workers in the conditions of transition to a market economy include the following: the absence of necessity of obtaining the consent of the worker on the move; the motivation of the movement; to change jobs is not contraindicated for employee health.

**Keywords:** *principle of legal regulation, the transfer of the employee, the movement of the worker, special principle of the employment relationship.*

*Надійшла до редакції 19.09.2014*

**Коваленко А. В.**

кандидат юридичних наук  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

УДК 349.2

## **ОСОБЛИВОСТІ РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Досліджено суспільні відносини, що мають місце при виконанні службових обов'язків працівниками органів внутрішніх справ протягом робочого часу. Предметом визначено норми трудового права та практику їх застосування, теоретико-правові дослідження, що стосуються особливостей регулювання робочого часу працівників органів внутрішніх справ. Надано відповідь на питання про правомірність залучення до ненормованої роботи атестованих працівників органів внутрішніх справ. Визначено особливості правового регулювання надурочних робіт працівників органів внутрішніх справ. Проаналізовано відомчу нормативно-правову базу Міністерства внутрішніх справ у питанні регулювання режиму робочого часу працівників органів внутрішніх справ та надано висновки щодо узгодження останньої з нормами чинного трудового законодавства України.

**Ключові слова:** *ненормований робочий час, надурочні роботи, служба в органах внутрішніх справ, робочий час, міліція.*