

19. Договір між Урядом України і Урядом Естонської Республіки про співробітництво в галузі соціального забезпечення. [Текст] : офіц. текст станом на 20 лют. 1997 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.

20. Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством праці та соціального розвитку Російської Федерації про співробітництво в соціально-трудої сфері. [Текст] : офіц. текст станом на 07 бер. 2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.

21. Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством праці та соціального захисту населення Азербайджанської Республіки про співробітництво у галузі праці, зайнятості та соціального захисту [Текст] : офіц. текст станом на 19 травня 2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/031_034.

КЕРНЯКЕВИЧ-ТАНАСІЙЧУК Ю. В.,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри
трудоого, екологічного та аграрного права
(Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника)

УДК 349.22

ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ІНШУ РОБОТУ: БАГАТОЗНАЧНІСТЬ ПОНЯТТЯ

Стаття присвячена розгляду проблем переведення працівників на іншу роботу за законодавством України, а також виробленню пропозицій, спрямованих на їх вирішення. Визначено поняття «переведення працівників на іншу роботу», розкрито його багатоаспектний характер.

Ключові слова: зміна умов трудового договору, робота, обумовлена трудовим договором, переведення на іншу роботу.

Статья посвящена рассмотрению проблем перевода работников на другую работу по законодательству Украины, а также формированию предложений, направленных на их решение. В работе определено понятие «перевод работников на другую работу», раскрыт его многоаспектный характер.

Ключевые слова: изменение условий трудового договора, работа, обусловленная при заключении трудового договора, перевод на другую работу.

The article is devoted to the problems of employees transfer to another job legal regulation according to the legislation of Ukraine, as well as to creating propositions directed to their solving. The notion «employees transfer to another job» is determined, its multidimensional character is revealed.

Key words: the change of labour contract conditions, the work stipulated by labour contract, transfer to another job.

Вступ. Інтеграція України у світове співтовариство економічно розвинутих держав, перехід до ринкової економіки, яка передбачає вільний рух капіталу, послуг та робочої сили впливає на мобільність робочої сили, тягне за собою переведення та переміщення працівників з ціллю найбільш ефективного з економічної точки зору використання праці найманих працівників.



Переведення працівників на іншу роботу в країні з ринковою економікою має як позитивні, так і негативні наслідки для працівника, оскільки при декларативній рівності суб'єктів трудових правовідносин – роботодавця та найманого працівника – працівник є більш вразливим суб'єктом трудових правовідносин в порівнянні його з роботодавцем. Тому необхідним є дослідити правову природу переведення працівників на іншу роботу. Особливо це є важливим в контексті реалізації конституційних положень, передбачених ч. 3 ст. 22 Конституції України, згідно з якими при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

Реформа трудового законодавства, яка проводиться в Україні, повинна сприяти створенню ефективного правового механізму зміни умов трудового договору. Цьому мають сприяти ґрунтовні наукові дослідження у цій сфері та вироблення рекомендацій щодо внесення змін до чинного трудового законодавства та вдосконалення положень Проекту Трудового кодексу України.

Питання переведення працівників на іншу роботу досліджували такі видатні вчені, як Є. І. Астрахан, Л. Ю. Бугров, І. Б. Морейн, А. Ю. Пашерстник, В. І. Прокопенко, А. І. Ставцева, а також питання переведення висвітлюється в працях сучасних провідних вітчизняних науковців: Н. Б. Болотіної, Г. С. Гончарової, В. В. Жернакова, І. В. Зуба, П. Д. Пилипенка, О. І. Процевського, Г. І. Чанишевої, Н. М. Хуторян та інших. Однак проблема правового регулювання переведення на іншу роботу залишається досі невирішеною, а тому потребує подальшого дослідження.

Постановка завдання. Метою даної статті є здійснення теоретичного аналізу змісту правової природи переведення працівників на іншу роботу.

Результати дослідження. Висока трудова мобільність становить основу забезпечення збалансованості ринку праці і високого рівня конкурентоспроможності робочої сили та кожного її носія. А відтак, в умовах економіки, що динамічно розвивається, є чи не найважливішим фактором оперативного перерозподілу робочої сили відповідно до змін потреб виробництва і ринку праці [1, с. 212].

Трудова мобільність в літературі розглядається як вид соціальної мобільності, що полягає в переходах (переміщеннях) працівників в системі суспільної організації праці, які характеризуються зміною місця роботи, трудової функції, інших визначених сторонами умов трудового договору [2, с. 5].

Однією з форм трудової мобільності та засобом перерозподілу трудових ресурсів є переведення працівників. І в такому значенні проявляється соціальний, економічний та організаційний аспекти цього поняття.

Переведення має своєю кінцевою метою перерозподілити трудові ресурси при дотриманні принципів добровільності і матеріальної зацікавленості, щоб підвищити ефективність їх застосування [3, с. 101]. Тому переведення можна вважати однією з форм перерозподілення кадрів, формою ефективного використання та розподілу трудового потенціалу.

За допомогою переведення працівників на іншу роботу можна отримати можливість зберегти фахівців на підприємствах, установах, організаціях, скоротити витрати робочого часу на заміну новими працівниками, запобігти простоям, забезпечити зайнятість працездатного населення як постійно, так і тимчасово, що є особливо актуально в умовах нинішньої економічної кризи.

Крім соціального, економічного та організаційного аспектів, поняття переведення трактується також як правова категорія.

Як правову категорію переведення працівників на іншу роботу можемо розглядати як складову та самостійну частину підінституту трудового права та підінституту трудового законодавства, частину окремого розділу системи науки трудового права.

В теорії держави і права інститут права розглядають як групу взаємопов'язаних юридичних норм, що регулюють окремий вид суспільних відносин. З огляду на таку загальну для всіх галузей права дефініцію інститут «Трудовий договір» визначається як сукупність правових норм, які спрямовані на виникнення, зміну чи припинення індивідуальних трудових правовідносин. Тобто він складається з самостійних підінститутів: прийом на роботу, зміна умов трудового договору та припинення трудового договору.



Вважаємо за доцільне у системі підінституту «Зміна умов трудового договору» виділити дві самостійні частини: переведення та зміна решти істотних умов трудового договору.

Переведення як структурний елемент підінституту трудового законодавства формує сукупність правових норм, що наповнюють відповідне структурне утворення підінституту трудового права «Зміна умов трудового договору». Адже інститут трудового права співвідноситься з інститутом трудового законодавства так само, як співвідноситься між собою система права і система законодавства. Система права і система законодавства – тісно взаємопов'язані самостійні категорії, які відображають два аспекти одного і того ж явища – права. Вони співвідносяться між собою як зміст і форма [4, с. 236].

Отже, інститут трудового законодавства – це зовнішня форма відображення інституту трудового права. Відповідно, правові норми, що утворюють підінститут переведення працівників на іншу роботу, є закріплені в трудовому законодавстві. Сукупність цих норм про переведення складають підінститут трудового законодавства. Такий же висновок, вважаємо, можна використати і при характеристиці інших структурних елементів системи галузі права та системи законодавства.

Чинне трудове законодавство України не містить визначення поняття «переведення працівників на іншу роботу».

Зазначена дефініція міститься в п. 31 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», згідно з яким «переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором» [5]. Даючи таке визначення категорії «переведення на іншу роботу», Пленум Верховного Суду України виходив з розуміння переведення як різновиду зміни такої умови трудового договору, як робота працівника, обумовлена при укладенні договору.

Іншу позицію закріпив російський законодавець, визначивши у ст. 72 Трудового кодексу Російської Федерації від 30 грудня 2001 р. (далі – ТК РФ), що переведення на іншу роботу передбачає зміну обумовленої трудової функції та інших істотних умов трудового договору [6]. Як бачимо, це поняття в російському законодавстві тлумачиться в широкому значенні та пов'язане зі зміною будь-якої істотної умови трудового договору.

В ст. 79 Проекту Трудового кодексу України переведенням на іншу роботу вважається виконання працівником тимчасової або постійної роботи, не передбаченої трудовим договором, крім випадків, передбачених частинами другою і третьою статті 44 цього Кодексу [7].

Як частину окремого розділу «Зміна умов трудового договору» системи науки трудового права переведення розуміємо як систему наукових поглядів і знань про зміну умови трудового договору про роботу, яку працівник зобов'язується виконувати. Доцільно зазначити, що предметом вивчення науки трудового права є не лише окремі інститути, підінститути трудового права чи їхні структурні елементи, але також і шляхи подальшого удосконалення правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, досвід правового забезпечення трудових відносин у зарубіжних країнах з метою запозичення найбільш прогресивних форм регулювання праці для трудового права України.

Категорія «переведення працівників на іншу роботу» є одним з різновидів зміни умови трудового договору. Однак не можна обмежуватися лише цим визначенням. Свого часу А. А. Фатуєв прийшов до висновку, що поняття «переведення на іншу роботу» настільки широке, невизначене, носить суб'єктивний характер в такій мірі, що практично неможливим є ні однозначне його розуміння, ні однозначне застосування законодавства [8, с. 50].

У зв'язку з цим необхідно проаналізувати поняття «переведення працівника на іншу роботу», що розроблені представниками науки трудового права.

Ще в 1948 році М. Г. Александров писав, що переведення зовсім не складають групу однорідних явищ [9, с. 275-276]. Вже в той час розрізняли два види переведень: переведення на інше підприємство чи в іншу місцевість і переведення на іншу роботу у буквальному розумінні слова. Згодом під впливом судової практики склалося таке правило: переведенням є і значна частина



переміщень на інше робоче місце, хоч без зміни місця роботи, трудової функції, але із змінами інших істотних умов праці [10, с. 68-69].

В радянській правовій літературі наголошувалося, що термін «переведення на іншу роботу» є умовним, оскільки стосується не лише змін роботи, а й багатьох інших змін. Однак зростання умовності поняття «переведення на іншу роботу» більшість вчених, що займалися дослідженням проблеми переведень на іншу роботу, сприймали в якості неминучого, в зв'язку з чим пропонувалося під «іншою роботою» розуміти не лише зміну самої роботи, але й низку інших змін істотних умов трудового договору.

Поняття «інша робота» визначали як роботу, не передбачену трудовим договором, а саме:

- а) роботу за іншою спеціальністю чи посадою;
- б) на іншому підприємстві чи в установі, хоч і за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою;
- в) в іншій місцевості (хоч і на тому ж підприємстві чи в установі, переміщеній в іншу місцевість) [11, с. 261].

Аналіз робіт науковців дає можливість зробити висновок, що в 70-і роки ХХ ст. більшість вчених відмовилося від спроб дати однозначне визначення поняттю «переведення». Дійсно, широке коло різних за своїм змістом соціальних зв'язків, які охоплювали зміст досліджуваного поняття, не давало можливості визначити «переведення на іншу роботу» коротко, однозначно і водночас достатньо повно. Існуючі на той час визначення поняття «переведення на іншу роботу» були або односторонніми (у них характеризувалася лише певна частина переведень), або, навпаки, занадто широкими.

Тобто в радянському трудовому законодавстві зміст поняття «переведення» було розкрито через чотири різних визначень, а саме: «переведення на іншу роботу», «переведення на роботу з іншими істотними умовами праці», «переведення працівника на роботу в інший трудовий колектив», «переведення на роботу в іншу місцевість».

А тому в якості наукової дефініції переведення визначалося як наступні зміни істотних умов праці працівників:

- 1) доручення роботи, яка не входить до трудової функції працівника, встановленої в трудовому договорі;
- 2) зміна місцевості виконання роботи;
- 3) зміна трудового колективу чи колективу працівників структурного чи іншого підрозділу;
- 4) переміщення на інше робоче місце, що зумовило зміну розміру заробітної плати, пільг, ступеня складності чи важкості роботи, часу чи порядку її виконання, а також інших істотних умов праці, визначених в нормативних актах, трудовому договорі або визначених істотними з огляду на конкретні обставини.

Деякий час у науковій літературі 70-х років ХХ ст. відстоювалася позиція щодо визнання переведенням направлення працівника у інший трудовий колектив працівників [3, с. 114]. Проте вона так і не знайшла належної підтримки серед науковців. Наприклад, на думку П. І. Жигалкіна, переведенням можна визнати переміщення працівника в інший трудовий колектив лише у тому випадку, коли під виробничим колективом розуміється інше підприємство. Якщо ж працівник переміщується на таку ж роботу, але в інший виробничий колектив іншого цеху, частини підприємства, без зміни істотних умов праці, то це вважатиметься переміщенням. Зміна колективу не змінює договірні умови праці, оскільки колектив постійно змінюється не з волі сторін трудового договору [12, с. 66].

Деякі вчені, зокрема Г.К. Москаленко, під «переведенням» розуміли зміну умов трудового договору про предмет діяльності чи місце роботи. Під предметом діяльності він мав на увазі іншу спеціальність чи посаду, а під місцем роботи – підприємство (установу), де буде здійснювати свої трудові функції працівник, а також місцевість, де знаходиться це підприємство [13, с. 10-11].

Г. С. Гончарова зазначала, що при всій своїй різноманітності переведення на іншу роботу мають одну важливу рису – усунення з попередньої роботи з одночасним переходом на іншу роботу. Це означає, що працівник продовжує працювати, але або за іншою спеціальністю (посадою), або за тією ж



спеціальністю, але на іншому підприємстві, розміщеному як у цій, так і в іншій місцевості [14, с. 18].

Враховуючи те, що поняття переведення включає широкий спектр різних за змістом соціальних зв'язків і визначити його однозначно неможливо, Л.Ю. Бугров пропонує ввести в законодавство не одне, а кілька різних визначень поняття «переведення», зокрема:

- переведення на іншу роботу;
- переведення до іншого трудового колективу;
- переведення на роботу до іншої місцевості [10, с. 41].

Сучасне розуміння поняття «переведення на іншу роботу», як правило, зводиться до позначення цим терміном дуже різних по своїй сутності явищ.

Наприклад, О.Д. Зайкін визначає, що під переведенням працівників на іншу роботу треба розуміти зміну договірних умов праці (трудова функція, місце роботи чи місце знаходження підприємства, установи, організації) або переміщення на інше робоче місце в поєднанні зі зміною істотних умов праці» [15, с. 181].

Така дефініція передбачає необхідність визначення понять: «трудова функція», «місце роботи», «місце знаходження підприємства, установи, організації», «істотні умови праці», що не зменшує її наукових позитивних якостей, але не дозволяє використовувати її для вдосконалення чинного нормативно-правового регулювання відповідних суспільних відносин

Н.М. Хуторян вважає, що переведення на іншу роботу – це такий стан у трудовій діяльності працівника, який веде до змінення суттєвих умов, визначених трудовим договором або законодавством про працю. А тому в основі переведення є змінення не будь-яких умов, а лише істотних, що визначені або угодою сторін при укладенні трудового договору, або чинним законодавством про працю [16, с. 272].

На думку авторів підручника з трудового права за редакцією Н.Б. Бологіної та Г. І. Чанишевої, під переведенням на іншу роботу потрібно розуміти будь-яку зміну трудової функції працівника, а також зміну інших умов трудового договору, обумовлених угодою сторін, які не були викликані загальними змінами в організації виробництва і праці на підприємстві і вимагають згоди працівника [17, с. 275].

Однак проаналізовані визначення поняття «переведення працівника на іншу роботу» або ж охоплюють собою випадки припинення трудового договору (переведення на інше підприємство), або ж недостатньо повно характеризують це поняття. На нашу думку, переведенням працівника на іншу роботу потрібно вважати доручення йому іншої постійної чи тимчасової роботи, не обумовленої при укладенні трудового договору. Натомість зміна умов роботи має наслідком зміну решти істотних умов трудового договору.

Переведення працівника на іншу роботу розглядається також як правозмінюючий юридичний факт. Дослідження переведення як різновиду юридичних фактів дає можливість з'ясувати роль переведення в механізмі правового регулювання трудових правовідносин.

Під юридичними фактами в науці і на практиці розуміють конкретні соціальні обставини (події, дії), які викликають у відповідності з нормами права настання визначених правових наслідків – виникнення, зміну чи припинення правових відносин [4, с. 281]. На підставі такої загальнотеоретичної дефініції та з огляду на специфіку предмету трудового права можемо визначити поняття юридичних фактів у трудовому праві. Юридичні факти в трудовому праві – це передбачені гіпотезою правової норми конкретні обставини (дії чи події), з настанням яких виникають, змінюються та припиняються трудові правовідносини (власне трудові та тісно пов'язані з трудовими).

За юридичними наслідками юридичні факти прийнято поділяти на правостворюючі, правозмінюючі та правоприпиняючі.

Як слушно зазначає П.Д. Пилипенко, правозмінюючі юридичні факти – це такі факти, за наявності яких норми трудового права передбачають зміни у трудових правовідносинах. На відміну від правостворюючих юридичних фактів, правозмінюючі юридичні факти не є підставою для виникнення нових правовідносин. Вони лише вносять корективи до змісту уже існуючих пра-



вовідносин, але самі правовідносини від цього не перетворюються на якийсь інший вид правових відносин. Так, переведення працівника на іншу роботу є підставою для зміни його трудової функції та це, однак, не змінює самих трудових правовідносин і не передбачає заміни їх учасників [18, с. 162-163].

Тому поняття «переведення на іншу роботу» можна визначити як правозмінюючий юридичний факт, що є підставою зміни умов трудового договору про роботу, яку працівник зобов'язується виконувати відповідно до умов трудового договору.

Висновки. Здійснена нами систематизація різних підходів до аналізу поняття «переведення працівників на іншу роботу» дозволяє нам трактувати його в соціальному, економічному та організаційному аспектах.

Водночас в правовому значенні категорію «переведення працівників на іншу роботу» потрібно розглядати як складову та самостійну частину підінституту трудового права та підінституту трудового законодавства «Трудовий договір», частину окремого розділу системи науки трудового права, а також як правозмінюючий юридичний факт тощо.

Список використаних джерел:

1. Скуратівський В.А. Соціальна політика. / Скуратівський В.А., Палій О.М., Лібанова Е.М. – К., 2003. – 360 с.
2. Крохалева Ю.И. Трудовая мобильность и отражение ее закономерностей в трудовом праве России : автореф. дисс. на соиск. научн. степ. канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Ю.И. Крохалева. – Пермь, 2007. – 25 с.
3. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов / Ставцева А.И. – М. : Юрид. лит., 1974. – 160 с.
4. Общая теория государства и права : Академический курс : [в 2-х томах] / [под ред. проф. М.Н. Марченко]. – Том 2. – Теория права. – М. : Издательство «Зеркало», 1998. – 622 с.
5. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 лист. 1992 р. № 9 / [Електронний ресурс] // Режим доступу до док. : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ / [Електронний ресурс] // Режим доступу до док. : <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>.
7. Проект Трудового кодексу України / [Електронний ресурс] // Режим доступу до док. : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
8. Фатуев А.А. Переводы на другую работу внутри предприятий и организаций / А.А. Фатуев // Советское государство и право. – 1986. – № 8. – С. 43–50.
9. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Александров Н.Г. – М. : Юриздат, 1948. – 344 с.
10. Бугров Л.Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу : Некоторые вопросы развития / Бугров Л.Ю. – Красноярск : Изд. Красноярского ун-та, 1987. – 156 с.
11. Советское трудовое право : учебник : под ред. Н.Г. Александрова. – М. : Юрид. лит., 1972. – 576 с.
12. Жигалкин П.И. Трудовое право в обеспечении стабильности кадров / Жигалкин П.И. – Х. : Изд. «Вища школа», 1977. – 729 с.
13. Москаленко Г.К. Переводы и командировки по советскому праву / Москаленко Г.К. – М. : Государственное издательство юридической литературы, 1953. – 45 с.
14. Гончарова Г.С. Переводы и перемещения в судебной практике / Гончарова Г. С. – Х. : «Вища школа», 1982. – 168 с.
15. Российское трудовое право : Учебник для вузов : отв. ред. А.Д. Зайкин. – М. : Изд. групп. НОРМА-ИНФРА М, 1998. – 415 с.
16. Трудове право України : Академічний курс : підручн. / [А. Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.] ; за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К. : Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
17. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручн. / Болотіна Н.Б. — К. : Вікар, 2003. – 725 с.
18. Пилипенко П. Юридичні факти за трудовим правом з огляду на породжувані ними юридичні наслідки / П. Пилипенко // Вісник Львівського інституту внутрішніх справ. – 2000. – № 1. – С. 161–164.

