

УДК349.2

В.В. Лазор,
доктор юридичних наук, професор кафедри правознавства,
Східноукраїнський національний
університет ім. Володимира Даля,
м. Луганськ

ПЕРЕВЕДЕННЯ ЗА ТРУДОВИМ ПРАВОМ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Проведений правовий аналіз переведення як категорії сучасного трудового права. Досліджена правова природа переведення, виділені його характерні ознаки. Визначені місце і роль переведення у регулюванні суспільних відносин із застосування найманої праці в умовах ринкової економіки. Сформульовані дефініції переведення та істотних умов праці. Обґрунтовані пропозиції щодо законодавчого відображення правового регулювання переведень у нормах Трудового кодексу України.

Ключові слова: переведення, істотні умови праці, зміна умов трудового договору, зміна істотних умов праці за об'єктивно значущими причинами.

Конституція України однозначно закріпила заборону примусової праці [1, ст.43], що актуалізує проблему вдосконалення правового регулювання зміни умов трудового договору і змісту трудового правовідношення. Особливого значення у цьому аспекті набуває дослідження поняття і сутності переведення як категорії сучасного трудового права.

Окремі проблеми, що стосуються змін умов трудового договору та правового регулювання переведення висвітлювались у роботах багатьох науковців, таких як: М.Г. Александров, Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бугров, Ю.Ю. Івчук, Л.І. Лазор, Г.І. Ставцева, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, А.М. Юшко та інші. Водночас, багато питань, що стосуються правової природи, характерних ознак, визначення переведення все ще залишаються дискусійними та потребують подальших наукових досліджень.

Метою цієї статті є правовий аналіз переведення як категорії сучасного трудового права, дослідження правової природи переведення, виявлення його характерних ознак, визначення місця і ролі переведення у регулюванні суспільних відносин із застосування найманої праці в умовах ринкової економіки, формулювання дефініції переведення та обґрунтування пропозицій щодо законодавчого відображення правового регулювання переведень у нормах Трудового кодексу України.

Слід звернути увагу на те, що чинне українське трудове законодавство не містить визначення переведення. Це є його суттєвим недоліком. Як слушно зазначає професор Л.І. Лазор, недоліки чинного законодавства створюють причини нормативного характеру для виникнення трудових розбіжностей [2, с.66], у тому числі трудових спорів з питань правомірності переведень.

Зазначимо, що коли на початку 20-х років ХХ-століття у радянському трудовому праві став складатися суб'інститут «Переведення на іншу роботу», необхідності у визначенні відповідної категорії не було, так як юридичне розуміння переведення на іншу роботу або на роботу в іншу місцевість, чи на інше підприємство збігалось із загальним сенсом цих слів у російській і українській мовах, й означало відповідну зміну місця роботи працівника. Процес розходження загального значення і спеціального юридичного значення у зазначених термінах почався в 60-х роках минулого віку, причому, насамперед, у судовій практиці. Адже стали виникати ситуації, коли місце роботи працівника не змінювалось, але зміст його трудових обов'язків або інші умови праці, що мали для працівника суттєве значення, зазначали певних змін. За таких умов з'явилася необхідність у конкретизації юридичного сенсу «переведення» як правової категорії у співвідношенні його значення зі зміною умов трудового договору або інших істотних умов праці. Проте, при кодифікації радянського трудового законодавства у 70-х роках минулого віку поняття «переведення на іншу роботу» легально визначено не було. Закони містили деякі відомості про поняття переведення на іншу роботу. Риси, властиві переведенню, були визначені в закономірних лише шляхом відмежування переведень на іншу роботу від переміщень на інше робоче місце. Але й це відмежування не було нормативно закріплено з достатньою чіткістю.

Зараз стаття 32 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) [3], що присвячена регулюванню переведень, має назву «Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці». Це вносить невизначеність у розуміння самої сутності переведення. Виникає закономірне питання: чи слід розуміти, що під переведенням слід розуміти зміну істотних умов праці або це самостійні правові категорії? І що у такому разі слід вважати істотними умовами праці?

У юридичній літературі простежується думка, що термін «переведення на іншу роботу» умовний, оскільки відноситься до змін не тільки роботи, але й до багатьох інших змін умов застосування найманої праці.

Слід відзначити, що оскільки за радянських часів при укладанні трудового договору сторони домовлялися в основному про вид роботи, тобто про трудову функцію, і місце роботи, то тривалий час під переведенням розуміли зміну хоча б однієї з цих умов. При цьому розрізняли два види переведень: переведення на іншу роботу і переведення на інше підприємство або в іншу місцевість. Згодом під впливом судової практики переведеннями стали визнавати і значну частину переміщень на інше робоче місце без зміни місця роботи і трудової функції, але зі зміною істотних умов праці, в результаті чого поняття «переведення на іншу роботу» стало ще більш неоднорідним. Відомий у науці трудового права вчений М.Г. Александров ще в 1948 році писав, що переведення не складають групу однорідних явищ [4, с.234].

У сучасних умовах ринкової економіки група соціальних явищ, які охоплюються поняттям «переведення на іншу роботу», стає все більш різномірною, саме ж поняття «переведення» – все більш умовним, якщо розглядати переведення у його формальному визначенні як зміну місця роботи працівника. Юридичний зміст терміну «переведення» вже давно не повністю відповідає прийнятій формі. Так,

наприклад, зараз дуже поширені ситуації, коли при переведенні на іншу роботу сама робота фактично «іншою» не буде, вона залишається тією ж, місце роботи працівника теж не змінюється, водночас істотні умови праці зазначають певних змін, що має суттєве значення для працівника як суб'єкта трудового правовідношення.

У науковій літературі справедливо наполягають на тому, що до статутних (тобто основних) прав працівника має бути віднесено право на надання роботи, обумовленої трудовим договором та право на зміну трудового договору за узгодженням з роботодавцем [5, с.23]. Із сенсу цієї правової норми випливає, що лише за узгодженням сторін трудового договору, тобто працівника і роботодавця, повинна також відбуватися і зміна істотних для працівника умов праці.

А.М. Юшко, відзначає, що коли у роботодавця настає потреба змінити умови праці, тоді й настає потреба у питанні віднесення тих чи інших умов праці до істотних чи неістотних. Поняття істотних умов праці зараз є оціночним, підкреслює зазначений автор, оскільки воно не конкретизоване законодавцем та уточнюється щоразу в процесі правозастосування. У таких випадках роботодавцю необхідно узгодити це питання з кожним працівником, адже одна і та ж умова праці для одного з них може бути істотною, а для іншого – ні [6, с.40].

Зазначимо, що поняття «переведення» має велике теоретичне і практичне значення, бо воно викликає зміну умов трудового договору, зміну змісту трудового правовідношення й тим самим безпосередньо стосується інтересів і працівника, і роботодавця. Однак до теперішнього часу в юридичній науковій літературі та правозастосовній практиці відсутній єдиний підхід до визначення даного поняття.

Слід звернути увагу на те, що ще наприкінці ХХ-століття професор Г.І. Ставцева, висловила думку, що не втратила свого значення й зараз. А саме: переведенням на іншу роботу є доручення працівникові роботи, що не відповідає його спеціальності, кваліфікації, посаді, або роботи, при виконанні якої змінюється розмір заробітної плати, пільги, переваги та інші суттєві умови праці, зумовлені під час укладання трудового договору [7, с.70].

На підставі вищезазначеного логічно зробити висновок, що характерною ознакою переведення є будь-яка зміна істотних умов праці. Але при цьому слід відзначити, що із змісту частини 3 ст.32 КЗпП випливає, що зараз законодавець не визнає переведенням саме по собі зміну істотних умов праці при збереженні колишньої трудової функції і робочого місця в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. У вказаній нормі встановлено, що про зміну істотних умов праці, які обумовлені змінами в організації виробництва і праці, – систем та розмірів оплати праці, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше, ніж за два місяці [3]. І хоча термін «переведення» при цьому не використовується, але можна бачити, що за своєю сутністю у зазначеній ситуації відбувається саме переведення працівників, яке носить масовий характер і відбувається за причин, які можна назвати об'єктивно значущими в умовах ринкових відносин.

Зазначимо, що в динамічних умовах ринкової економіки дії роботодавця щодо

впровадження нової техніки, технологій, вдосконалення структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, що спрямовані на підвищення рентабельності підприємства, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання масовому вивільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових виробничих проблем у роботі підприємства, є об'єктивно необхідними.

Сучасне трудове право має захищати не тільки трудові права працівника, але й трудові права роботодавця. І.І. Шамшина справедливо відзначає, що трудові права роботодавця – це надані йому законом можливості, спрямовані на одержання роботодавцем максимальних результатів найманої праці [8, с.52]. Вказаний автор пропонує закріпити серед статутних прав роботодавця його право розробляти і встановлювати міру праці найманих осіб, тобто норми праці [8, с.53]. Отже, з одного боку, встановлення нових норм праці є зміною істотних умов праці, що носить масовий характер, а з іншого боку, можливість роботодавця змінювати на потребу часу норми праці сприятиме найбільш повної реалізації господарсько-виробничої функції трудового права за сучасних умов.

А як справедливо відзначають у науковій літературі, значення господарсько-виробничої функції у трудовому праві завжди залишалось домінуючим. Адже саме заради отримання максимального прибутку з господарсько-виробничої діяльності роботодавець застосовує найману працю. За сучасних ринкових умов значення господарсько-виробничої функції значно актуалізується [9, с.88, 89].

Можна бачити, що об'єктивні реалії ринкових відносин потребують надання роботодавцеві можливості змінювати істотні умови праці за умов виробничої необхідності, у тому числі з метою підвищення рентабельності підприємства. Водночас, трудове право має захищати працівника від примусової праці. Як справедливо вказує А.А. Юрченко, враховуючи міжнародні стандарти у сфері праці та керуючись конституційними приписами, є необхідним законодавчо закріпити як принцип сучасного трудового права України «принцип свободи праці та заборони примусової праці» [10, с.553]. Безумовно, зміна істотних умов праці тільки лише за волевиявленням роботодавця містить у собі ознаки примусової праці й не відповідає зазначеному принципу й, відповідно, інтересам працівника.

Слід звернути увагу на переконливу позицію професора Л.І. Лазор, яка слушно наголошує: «...метою трудового права на сучасному етапі є необхідність, з одного боку, повною мірою виконувати захисну функцію стосовно працівника, а з другого – надати роботодавцю можливість ефективного розвитку виробництва» [11, с.113]. Ця позиція одержала розвиток у науковій літературі. Зокрема, Н.А. Плахотіна відзначає, що виділення функції досягнення балансу інтересів працівників та роботодавців як одного з основних напрямів дії норм трудового права є цілком обґрунтованим. Збалансування інтересів основних суб'єктів трудового права є запорукою соціального миру у суспільстві та поступального розвитку вітчизняної економіки [12, с.50].

Таким чином, правове регулювання переведень у сучасних ринкових умовах має виходити з необхідності досягнення інтересів роботодавців і працівників щодо зміни умов трудового договору і змісту трудового правовідношення. І для цього,

перш за все, необхідно розробити і законодавчо закріпити визначення основних правових категорій у цій сфері, а саме:

поняття істотних умов праці і поняття переведення. Як справедливо вказують у науковій літературі, законодавство – це форма життя права. Саме законодавство надає нормам права формальну визначеність [13, с.12].

Для чіткості правового регулювання у зазначеній сфері слід відзначити, що поняття «зміна істотних умов праці» є більш широким, ніж поняття

«зміна умов трудового договору». Слід підкреслити, що оскільки умови трудового договору встановлюються угодою сторін, то й зміна цих умов може відбуватися тільки за згодою сторін трудового договору. Але ж умови застосування найманої праці встановлюються не тільки угодою сторін при укладенні трудового договору. Є такі умови праці, що нормативно визначаються законодавцем в централізованому порядку (наприклад, правила безпеки та охорони праці). Значна частина умов праці встановлюється роботодавцем за згодою з профспілкою або угодою з трудовим колективом шляхом укладення колективного договору.

Отже, зміною умов праці є не тільки зміна умов трудового договору, що встановлені сторонами, але й інших умов праці працівника, що визначені нормативно-правовими актами, колективними договорами, угодами й локальними нормативними актами роботодавця, тобто встановлені позадоговірним шляхом.

Вважаю необхідним нормативно закріпити таке визначення: «Істотні умови праці – це встановлені трудовим договором або нормативними актами умови, які мають суттєве значення для визначення кола обов'язків конкретного працівника або умов застосування його праці».

Запропоноване визначення істотних умов праці містить об'єктивні чинники, які дозволяють достатньо чітко визначити які саме умови праці є істотними для конкретного працівника. Нормативне визначення істотних умов праці дозволить законодавчо закріпити дефініцію переведення.

На підставі проведеного дослідження пропоную законодавчо закріпити таку дефініцію:

«Переведення – це будь-яка зміна умов трудового договору або інших істотних умов праці конкретної особи, що здійснюється за домовленістю сторін трудового договору і тягне за собою зміну трудового правовідношення між цими сторонами. Відмова працівника від переведення не може мати для нього ніяких негативних наслідків».

Вважаю, що законодавче закріплення переведення у запропонованій редакції буде превенцією застосування примусової праці на сучасному етапі, а також сприятиме захисту працівника від свавілля з боку роботодавця.

Необхідно звернути увагу на те, що у запропонованому визначенні йдеться про переведення окремо взятого працівника, так би мовити, переведення індивідуального характеру.

Запропоноване визначення переведення відображає правову природу цієї правової категорії і дозволяє виділити такі характерні ознаки переведення:

- 1) є підставою зміни (тимчасової або постійної) змісту трудового правовідношення, що існувало між роботодавцем і працівником;

- 2) може здійснюватися тільки за згодою працівника, що є реалізацією принципу неприпустимості застосування примусової праці;
- 3) трудове правовідношення продовжується і є безперервним, що сприяє реалізації принципу стабільності трудових відносин;
- 4) забезпечує гнучкість трудових відносин в динамічних умовах ринкової економіки;
- 5) забезпечує працівнику реалізацію принципу свободи праці.

Переведення можуть бути різними і тому можуть класифікуватися за різними ознаками. Але хотілося б звернути увагу на те, що при всієї своєї різноманітності переведення мають одну важливу спільну рису – усунення працівника з колишньої роботи з одночасним переходом на іншу роботу. При цьому може змінюватися як коло обов'язків працівника, так і умови застосування його праці, при збереженні тих трудових обов'язків, що були встановлені при укладенні трудового договору. Тобто, відбувається зміна трудового правовідношення цього працівника при безперервності дії укладеного раніше трудового договору.

У сучасних ринкових умовах при укладенні трудового договору сторони вільні у визначенні трудової функції працівника. У змісті трудового договору (і, відповідно, у наказі про прийом на роботу) можуть вказуватися не тільки посада, професія, спеціальність, кваліфікація працівника, але й більш детально уточнюються коло обов'язків (робіт), які зобов'язується виконувати конкретний працівник, додаткові обов'язки працівника, що виходять за межі певної спеціальності тощо. Тобто зміст трудової функції працівника може бути ширшим, ніж круг обов'язків за певною спеціальністю чи посадою. Й, отже, будь-яка зміна змісту трудової функції працівника є переведенням.

В умовах ринкових відносин принципово важливим є використання найманої праці на основі принципу чіткої визначеності трудової функції. При цьому необхідно у майбутньому Трудовому кодексі України зберегти законодавчий припис про заборону роботодавцю вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Наявність вказаної правової норми не дозволить роботодавцю примушувати працівника к виконанню обов'язків, що не входять до змісту трудової функції працівника. Водночас, у працівника і роботодавця буде можливість змінити зміст трудової функції працівника шляхом застосування переведення, що за певних умов відповідатиме інтересам і роботодавця, і працівника.

У науковій літературі відзначалося, що в нових умовах розвитку економіки раціональне застосування переведення надає можливість роботодавцю зберегти в умовах ринку праці досвідчені і кваліфіковані кадри – шляхом переведення працівника на іншу роботу на тому ж підприємстві, надання працівнику можливості кар'єрного росту у виробничих умовах, де знають можливості і здібності цього працівника і вже гідно їх оцінили. Для роботодавця, в свою чергу, можливість застосування переведення – це важлива соціально-економічна міра раціонального використання кадрів [14, с.106].

Таким чином, здійснення переведення у випадках, обумовлених виробничою доцільністю, сприятиме реалізації господарсько-виробничої функції трудового права у сучасних умовах.

Водночас, з метою здійснення захисної функції трудового права, є необхідним

законодавчо закріпити, що у разі необхідності тимчасового переведення працівника на більш легку роботу у зв'язку з погіршенням здоров'я працівника, роботодавець зобов'язаний здійснити таке переведення на строк, вказаний у медичному висновку. Ю.Ю. Івчук вказує, що переведення на легшу роботу виступає гарантією працевлаштування працівників, що отримали трудове каліцтво чи професійне захворювання на виробництві [15, с.42]. Однак, справедливо відзначає, названий автор, такий підхід до вирішення питання не відповідає інтересам роботодавця, тому що обов'язок залишити працівника з пониженою працездатністю на роботі, яку він не може належним чином виконувати, означає зниження продуктивності праці на підприємстві і, відповідно, зменшення прибутку підприємства [15, с.46].

Але ж працівники, які отримали пошкодження здоров'я у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, потребують особливого соціального захисту. Тому, виходячи із гуманістичних сучасних тенденцій розвитку законодавства, вважаю за необхідне законодавчо закріпити, що працівників, які отримали трудове каліцтво чи професійне захворювання на виробництві, роботодавець не має право звільнити за п.2 ст.40 КЗпП – у зв'язку з невідповідністю займаній посаді чи виконуваній роботі за станом здоров'я. А при реальній неможливості вказаних працівників виконувати свою роботу за станом здоров'я, на роботодавця слід покласти обов'язок працевлаштувати таких працівників шляхом переведення на своєму підприємстві чи на інше підприємство.

Для урахування інтересів роботодавця у сфері застосування найманої праці в умовах ринкових відносин трудове законодавство окрім категорії «переведення» має закріпити самостійну категорію «зміна істотних умов праці за об'єктивно значущими причинами» як особливий вид переведення масового характеру.

На підставі проведеного дослідження пропоную таке визначення:

«Зміна істотних умов праці за об'єктивно значущими причинами – це особливий вид переведення масового характеру, що означає дії роботодавця щодо впровадження нової техніки, технологій, вдосконалення структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, нормування праці тощо, які спрямовані на підвищення рентабельності підприємства, поліпшення економічних та соціальних показників та/або запобігання масовому вивільненню працівників».

Важливо звернути увагу на те, що всі зазначені обставини є об'єктивно необхідними і стосуються не окремо взятого працівника, а носять масовий характер. Таким чином, слід виділити як характерну ознаку зміни істотних умов праці за об'єктивно значущими причинами те, що ці зміни торкаються усіх, або значної кількості працівників.

Для найбільш повної реалізації господарсько-виробничої функції трудового права в умовах ринкової економіки роботодавцю має бути надано право на зміну істотних умов праці за об'єктивно значущими причинами. При цьому законодавчо необхідно встановити обов'язок роботодавця про попередження працівників про зміну істотних умов праці за об'єктивно значущими причинами за два місяці і це попередження має відбуватися обов'язково у письмовій формі.

Таким чином, можна зробити висновок, що реалії ринкової економіки потребують гнучкого підходу до регулювання трудових правовідносин, що

актуалізує місце і роль переведень у сучасному трудовому праві, а також обумовлює необхідність вдосконалення правового регулювання переведень. Саме на це спрямовані висновки і пропозиції, що були наведені у цій статті.

Література:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст.141.
2. Лазор Л.И. Трудовое процессуальное право Украины: Учебник. – Луганск: Изд-во «Виртуальная реальность», 2013. – 504 с.
3. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УСРС. – 1971. – додаток до № 50. – Ст.375 (станом на 01.01.2014).
4. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М.: Госюриздат, 1948. – 332 с.
5. Шамшина І.І. Шляхи відображення основних трудових прав працівника у новому Трудовому кодексі України /І.І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2012. – № 24. – С.15-24.
6. Юшко А.М. Переведення на іншу роботу: дис... канд.юрид. наук: 12.00.05 /Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого /А.М. Юшко. – Х., 2002. –193 с.
7. Ставцева А.И. Трудовой договор /А.И. Ставцева. – М.: Знание, 1988 – 181 с.
8. Шамшина І.І. Шляхи відбиття окремих елементів правового статусу роботодавця у вітчизняному законодавстві /І.І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2011. – № 22. – С.48-57.
9. Плахотіна Н.А. Господарсько-виробнича функція трудового права у сучасних реаліях /Н.А. Плахотіна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2011. – № 22. – С.86-93.
10. Юрченко А.А. Принципи трудового права України в сучасних ринкових умовах /А.А. Юрченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2011. – № 20. – С.547-554.
11. Лазор Л.И. Правове регулювання правосуб'єктності у сфері трудового права в ринкових умовах /Л.И. Лазор // Право України. – 2010. – № 12. – С.108-114.
12. Плахотіна Н.А. Формальна визначеність функцій трудового права як об'єктивна потреба сучасності /Н.А. Плахотіна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2011. – № 21. – С.48-55.
13. Лазор Л.И. Концепция отражения системы трудового права в новом Трудовом кодексе Украины /Л.И. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2011. – № 21. – С.9-18.
14. Лазор Л.И. Трудовой договор: понятие, содержание, переводы.

Методические разработки /Л.И. Лазор. – Люберцы, 1988. – 110 с.

15. Івчук Ю.Ю. Переведення на легшу роботу як гарантія працевлаштування працівників, що отримали трудове каліцтво чи професійне захворювання на виробництві /Ю.Ю. Івчук // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2013. – № 27. – С.42-49.

Лазор В.В. Переводы по трудовому праву Украины: проблемы правового регулирования. – Статья.

Проведен правовой анализ перевода как категории современного трудового права. Исследована правовая природа перевода, выделены его характерные признаки. Определены место и роль переводов в регулировании общественных отношений по применению наемного труда в условиях рыночной экономики. Сформулированы дефиниции перевода и существенных условий труда. Обоснованы предложения по законодательному отражению правового регулирования переводов в нормах Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: перевод, существенные условия труда, изменение условий трудового договора, изменение существенных условий труда по объективно значимым причинам.

Lazor V.V. Transition of an employee to a different permanent job in Ukraine: problems of legal regulation. Article.

The legal analysis of transition of an employee to a different permanent job as a category of modern labour law is made. It is proved that in the legal sense of the concept "transition" is considered wider than change of employment of

the employee. It is shown that the term "transition of an employee to a different permanent job" is relative because the job can remain the same, but the working conditions of the employee can be changed. The proposition to improve national legislation concerning the transition's regulation is made.

Key words: transition, essential working conditions, changes in the conditions of a labour contract, change of essential working conditions by objectively reasons.