



СЕКЦІЯ 3 ПРАКТИКА РОЗГЛЯДУ СУДАМИ ЦИВІЛЬНИХ СПРАВ

УДК 349.22

ПОНЯТТЯ І ПРАВОВІ ПІДСТАВИ ПЕРЕВЕДЕННЯ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Валецька О.В., к. ю. н.,
доцент кафедри історії та теорії держави і права
Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Трудове законодавство забороняє в односторонньому порядку змінювати умови трудового договору. Однак у процесі трудової діяльності виникає необхідність проведення змін в організації праці, тому законодавство в окремих випадках із додержанням певних процедурних вимог допускає зміну окремих умов трудового договору, у тому числі й трудової функції, і місця роботи. Метою статті є дослідження правової природи переведень як зміни умов трудового договору.

Ключові слова: умови трудового договору, трудова функція, місце роботи, переведення, згода працівника, види переведень.

Трудовое законодательство запрещает в одностороннем порядке изменять условия трудового договора, но в процессе трудовой деятельности возникает необходимость осуществить изменения в организации труда, поэтому законодательство допускает изменение отдельных условий трудового договора, в том числе и трудовой функции, и места работы. Целью статьи является исследование правовой природы переводов как изменения условий трудового договора.

Ключевые слова: условия трудового договора, трудовая функция, место работы, перевод, согласие работника, виды переводов.

Valetska O.V. CONCEPT AND LEGAL GROUNDS FOR TRANSFER IN LABOR RELATIONS

Labor law prohibits unilaterally changing of the employment contract conditions. However, in the labor activity process the need for changes in the organization of work arises. Therefore, the legislation in certain cases permits the change of certain conditions of the employment contract, including the employment function, and place of work in accordance with procedural requirements. The purpose of the article is to examine the legal nature of the transfers as changes in employment contract conditions.

Key words: conditions of an employment contract, labor function, workplace, transfer, worker's consent, types of transfer.

Постановка проблеми. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою, отже, трудовий договір є основною, базовою формою виникнення трудових правовідносин. Найголовнішою умовою трудового договору є трудова функція, яка виражається через відповідні професію, спеціальність, кваліфікацію і є характеристикою самого

працівника. Трудова функція визначається згідно з низкою нормативно-правових актів, а також угодою сторін трудового договору, тому можна стверджувати, що роботодавець не цілком вільний у визначенні професій працівників, їхній кваліфікації й кількості. Трудове законодавство забороняє в односторонньому порядку змінювати умови трудового договору. Однак у процесі трудової діяльності виникає необхідність проведення змін в ор-



ганізації праці з метою раціонального використання робочої сили, запобігання простоям, забезпечення ефективної занятості. Тому законодавство в окремих випадках із додержанням певних процедурних вимог допускає зміну окремих умов трудового договору, у тому числі й в односторонньому порядку. Особливої актуальності в сучасний період набуває вдосконалення правового регулювання переведень у трудових відносинах. За загальним підходом, переведенням вважають зміну виконуваної роботи (спеціальність, кваліфікація чи посада), підприємство або місцевість, де працівник раніше працював.

Стан розробленості проблеми. Тема статті в різні роки досліджена такими науковцями, як Н.Б. Болотіна, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенко, А.М. Юшко, Т.В. Парпан, С.М. Булах, Д.О. Карпенко та інші. Незважаючи на проведені дослідження, ця тема не втратила своєї актуальності, особливо в умовах кодифікації трудового законодавства.

Метою статті є дослідження правової природи переведень як зміни умов трудового договору.

Виклад основного матеріалу. Т.В. Парпан пропонує вважати змінами умов трудового договору доповнення, скасування або коригування певних істотних умов змісту договору, якщо при цьому трудові правовідносини тривають [1, с. 3].

Н.Б. Болотіна визначає, що в трудовому праві немає питання складнішого, ніж переведення працівника на іншу роботу [2, с. 326]. Пленум Верховного Суду України в п. 31 Постанови від 6 листопада 1992 р. № 9 пояснив, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівнику роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації або посаді, які обумовлені трудовим договором. Переведення на іншу роботу допускається лише зі згоди працівника. Отже, надавши зміни до ст. 32 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) Указом Президії Верховної Ради УРСР № 5938-11, законодавець визначив під переведенням лише одну зміну умов трудового договору – зміну трудової функції працівни-

ка [3]. Однак професор Н.Б. Болотіна не погоджується з таким підходом, оскільки не лише трудова функція, за її думкою, є визначальною для переведення, а й місце роботи, режим роботи, оплата тощо [2, с. 328–331]. Саме це впливає з конституційної норми щодо заборони примусової праці та концепції захисту прав працівника. Пленум Верховного Суду України в Постанові «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р. № 9 роз'яснюється, що не можуть застосовуватися як такі, що суперечать ч. 3 ст. 43 Конституції України, правила статей 32, 33, 34 КЗпП, відомчих положень або статутів про дисципліну тощо, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у разі виробничої необхідності або простою, а також можливість виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором (п. 12 Постанови Пленуму) [3]. Частиною 1 п. 31 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 зі змінами, внесеними Постановою «Про внесення змін і доповнень у деякі постанови Пленуму Верховного Суду України в цивільних справах» від 25 травня 1998 р. № 15, встановлено: «Відповідно до статті 32 КЗпП переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника» [3]. Однак, на думку Н.Б. Болотіної, Пленум, на жаль, не змінив свого розуміння переведення й переміщення, яке в цій Постанові повністю відтворює положення ст. 32 КЗпП [2, с. 330]. Тому науковець пропонує виключити поняття «переміщення» зі ст. 32 КЗпП і надає своє визначення переведення: під переведенням на іншу роботу потрібно розуміти будь-яку зміну трудової функції працівника (спеціальності, кваліфікації, посади), а також зміну інших умов трудового договору, обумовлених угодою сторін, які не були викликані загальними змінами в організації виробництва та праці на підприємстві й вимагають згоди працівника [2, с. 330].

В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Сличинський визначають переведення як таке перемі-



щення працівника, при якому змінюється виконувана робота (спеціальність, кваліфікація чи посада), підприємство або місцевість, де працівник раніше працював [4, с. 196]. Автори коментаря наголошують, що навіть просування по службі, призначення на вищу посаду, переведення на більш кваліфіковану роботу, якщо це стосується іншої місцевості, є переведенням [4, с. 197].

У дисертаційному дослідженні, присвяченому принципам і способам правового регулювання переведення та переміщення, С.М. Булах пропонує своє визначення «переведення»: переведенням варто вважати за відсутності змін в організації виробництва й праці зміну за згодою сторін трудової функції; однієї або декількох визначених сторонами умов трудового договору під час зміни робочого місця; зміну місця розташування роботодавця [5, с. 5]. У визначенні автор наголошує на першочерговості терміна «за згодою сторін», оскільки це, по-перше, визначає, що ініціатором переведення може бути будь-яка зі сторін, по-друге, встановлюється єдине правило – отримання вимоги працівника. Дисертант визначає, що необхідність або відсутність необхідності отримання згоди працівника не може бути критерієм відмежування переведення від переміщення, зміни істотних умов праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці, оскільки їх зв'язок потрібно визначити як наслідок і причину [5, с. 12]. У роботі С.М. Булах виділяє значення переведень для трудових відносин. Серед них він виділяє такі: а) виховання шляхом заохочення (коли працівники переводяться на вищу посаду); б) коригування наявної розстановки кадрів, усунення диспропорції в забезпеченні робочою силою таких секторів застосування праці, які цього потребують; в) скорочення й здешевлення адміністративно-управлінського апарату; г) перерозподіл робочої сили всередині підприємства, між різними підприємствами та місцевостями з метою раціонального її використання; ґ) звільнення працівників за такою підставою припинення трудового договору (п. 6 ст. 36 КЗпП України); д) дотримання правил охоро-

ни праці (переведення за станом здоров'я); е) гарантування реалізації права на працю й зменшення плинності кадрів [5, с. 11–12].

Д.О. Карпенко виділяє такі значення переведень: вони дають можливість розподілити й більш раціонально використовувати працівників як на підприємстві, так і за його межами; раціонально застосовувати його як стимулювальний виховний захід, особливо під час переведення працівника на вакантну вищу посаду; припинити трудові відносини під час переведення працівника за згодою на інше підприємство, чи переходу на виборну посаду, або в разі відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, або в разі відмови працівника продовжити роботу у зв'язку із зміною істотних умов праці (п. п. 5 і 6 ст. 36 КЗпП) [6, с. 278].

У дисертації А.М. Юшко «Переведення на іншу роботу» спростовується твердження, що переведенням доцільно вважати будь-яку зміну умов трудового договору або зміну істотних умов праці та обґрунтовується висновок, що такі зміни при збереженні попередньої трудової функції й місця роботи не є переведенням на іншу роботу [7, с. 10]. Слушною, на наш погляд, є думка, що зміна структурного підрозділу при зміні місцевості означатиме переведення, а зміна структурного підрозділу в межах тієї ж місцевості – переміщення на інше робоче місце. Переміщення ж працівника в інший відокремлений підрозділ підприємства завжди розглядається як переведення й вимагає його згоди.

Дослідження поняття «переведення» у вищеназваній дисертації дало А.М. Юшко змогу обґрунтувати положення, що зміна обов'язків працівника, передбачених посадовою інструкцією, хоча й у межах тієї ж спеціальності, означатиме зміну трудової функції. На підставі цього зроблено висновок, що під переведенням на іншу роботу варто розуміти таку зміну умов трудового договору:

а) зміну місця роботи (підприємства або його відокремленого підрозділу, розміщеного в певній місцевості (населеному пункті) й наділеного трудовою



правосуб'єктністю, або місцевості хоча б разом із підприємством, із яким укладений трудовий договір);

б) зміну трудової функції (доручення працівникові роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації, посаді, обумовленій під час укладення трудового договору, або покладення на нього завдань та обов'язків, не передбачених посадовою інструкцією, хоча б і в межах тієї самої спеціальності) [7, с. 10]. Ми спостерігаємо більш традиційний погляд на переведення.

Т.В. Парпан пропонує вважати переведенням на іншу роботу будь-яку зміну істотних умов трудового договору [1, с. 8]. На наш погляд, це не надасть прозорості й чіткості процедурі переведення, що змістовно відрізняється від процедури в разі зміни істотних умов праці.

Дискусійним залишається питання про класифікацію переведень. Погляди теоретиків і практиків відрізняються. П.Д. Пилипенко ділить переведення на тому ж підприємстві або на інше підприємство; переведення до іншої місцевості, у тому числі разом із підприємством; переведення постійне або тимчасове, а при тимчасовому переведенні – у разі простою; переведення працівника за станом здоров'я (може бути на легшу постійну або тимчасову роботу) і переведення вагітної жінки на легшу роботу [8, с. 215–219].

Т.В. Парпан виділяє переведення працівників на іншу постійну роботу і пропонує розглядати переведення на інше підприємство як самостійну підставу звільнення працівника з роботи за домовленістю між працівником і роботодавцем; іншим видом переведення автор убачає тимчасове переведення як зміну умов трудового договору [1, с. 8–9].

С.М. Булах погоджується з позицією попереднього автора й пропонує виключити переведення на інше підприємство з переліку видів переведення з огляду на іншу природу відносин, що наявні в такому разі: зміна роботодавця та припинення одного трудового договору й укладення іншого [5, с. 7]. Новелою, запропонованою цим автором, є невідокремлення від усіх тимчасових переведень переведен-

ня в разі простою, яке має вирішуватися в загальному порядку [5, с. 7].

Найбільш повною, на нашу думку, є класифікація Н.Б. Болотіної. В основу класифікації покладено кілька критеріїв: залежно від терміну; за територіальною ознакою; за ініціативою сторін. За територіальною ознакою переведення поділяються на такі:

1) переведення в межах підприємства, організації, установи або в того ж власника для виконання іншої роботи (спеціальності, кваліфікації та посади), не обумовленої трудовим договором;

2) переведення на інше підприємство, в установу та організацію до іншого власника;

3) переведення на роботу в іншу місцевість, у тому числі разом із підприємством.

За терміном розрізняються постійні й тимчасові переведення. За ініціативою бувають переведення за ініціативою працівника та роботодавця [2, с. 332].

Причини переведень працівників пов'язані з певними об'єктивними факторами. Т.В. Парпан називає їх широко – зміни в організації виробництва [1, с. 8]. Д.О. Карпенко пропонує визначити причинами постійних переведень такі: зміна істотних умов праці, вдосконалення організації праці, спрощення структури управління виробництвом [6, с. 273]. Ураховуючи й переведення за ініціативою працівника, необхідно додати суб'єктивні фактори: інтереси працівника, стан його здоров'я, безпека праці тощо.

Доцільно зупинитися на окремих проблемних питаннях відокремлення переведень від інших правових явищ, які відбуваються в процесі трудової діяльності й пов'язані зі становищем працівника. По-перше, переведення відрізняються від направлення працівника у відрядження. Автори науково-практичного коментаря наголошують, що право власника направляти працівника у відрядження не обмежене, однак навряд чи може бути визнане допустимим відрядження в структурний підрозділ підприємства для виконання роботи, яку повинні виконувати штатні працівники цього підрозділу, якщо



таке відрядження має тривалий характер і не викликане якимись надзвичайними обставинами [4, с. 198]. Т.В. Парпан, керуючись ст. 31 КЗпП, вважає, що буде цілком правомірною відмова працівника від направлення його у відрядження, якщо в трудовому договорі про це не було застережень [1, с. 8–9]. По-друге, переведення відрізняються від відсторонення тим, що в останньому випадку припиняються виконуватися трудові обов'язки й не нараховується заробітна плата. По-третє, переведення відокремлено від звільнення (за винятком одного виду), тому що розривається трудовий договір, проводиться розрахунок із працівником і видається трудова книжка. По-четверте, іноді переведенням вважають призначення тимчасово виконуючим обов'язки для заміни відсутнього працівника.

Проект Трудового кодексу встановлює, що роботодавець не має права без згоди працівника змінювати умови трудового договору, зокрема вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої цим договором, змінювати умови праці, умови оплати праці тощо, крім випадків, установлених цим Кодексом і законом. Доручення працівнику виконання роботи, що виходить за межі трудового договору, кваліфікується як переведення на іншу роботу й потребує згоди працівника, якщо інше не встановлено цим Кодексом (ст. 60) [9]. Без змін залишилася й класифікація підстав змін умов трудового договору. Умови трудового договору можуть змінюватися внаслідок:

- 1) зміни істотних умов праці;
- 2) переміщення;
- 3) переведення на іншу роботу.

Висновки. Під переведенням на іншу роботу необхідно розуміти будь-яку зміну трудової функції працівника (спеціальності, кваліфікації, посади), а також зміну

інших умов трудового договору, обумовлених угодою сторін, які не були викликані загальними змінами в організації виробництва й праці на підприємстві та вимагають згоди працівника. Основне призначення переведень полягає в оптимізації процесу виробництва, перерозподілі кадрового потенціалу, а для працівників переведення можуть слугувати правостворюючим, правозмінюючим або правоприняючим фактом.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Київ, 2005. – 21 с.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України: [підручник]. 5-ге вид., перероб. і доп. – Київ: Знання, 2008. – 860 с.
3. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
4. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Сичинський; керівник авт. кол. В.Г. Ротань. 8-ге вид., доп. та перероб. – Київ: А.С.К., 2008. – 944 с.
5. Булах С.М. Принципи і способи правового регулювання переведення та переміщення в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Київ, 2011. – 22 с.
6. Трудове право України: Академ. курс: підручник / А.Ю. Бабаскин, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, та ін.; за заг. ред. Н.М. Хуторян. – Київ: Вид-во А.С.К., 2004. – 608 с.
7. Юшко А.М. Переведення на іншу роботу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Харків, 2002. – 21 с.
8. Трудове право України: Академічний курс: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. – Київ: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – 536 с.
9. Трудовий кодекс України: Проект Закону України від 27.12.2014 № 1658. URL: <http://search.ligazakon.ua/>.