

УДК 349.2-057.36

В. В. Марченко**ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ
«ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ІНШУ РОБОТУ»
У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ**

Анотація. Розглянуто теоретичні підходи до визначення поняття «переведення на іншу роботу». На підставі проведеного аналізу законодавства та практики і доктринальних визначень поняття запропоновано власне визначення поняття «переведення на іншу роботу».

Ключові слова: переведення на іншу роботу, зміна істотних умов праці, зміни в організації виробництва і праці, трудова функція, трудові правовідносини.

Аннотация. Рассмотрены теоретические подходы к определению понятия «перевод на другую работу», на основании проведенного анализа законодательства и практики, а так же доктринальных определений предложено собственное определение понятия «перевод на другую работу».

Ключевые слова: перевод на другую работу, изменение существенных условий труда, изменения в организации производства и труда, трудовая функция, трудовые правоотношения.

Annotation. The theoretical going is considered to the decision of concept «transfer to another job », the own decision of concept «transfer to another job » offers on the basis of the conducted analysis of legislation and practice and doctrine decisions of concept.

Key words: transfer to another job, change of substantial terms of labour, change in organization of production and labour, labour function, labour legal relationships.

Поняття «переведення на іншу роботу» є одним з основоположних понять трудового права. Фактично трудове право сформувалось як право захисту більш слабкої з економічної точки зору сторони трудового договору - працівника. Працівник завжди економічно залежить від роботодавця, тому роботодавець, як правило, встановлює власні умови праці, а у працівника залишається вибір або на них погоджуватися або шукати іншого роботодавця. Роботодавець, як правило, покращує умови праці працівників лише під впливом держави, що встановлює правові норми, щодо захисту прав та інтереси працівників або відповідних організацій працівників, шляхом укладення колективних договорів і угод на різних рівнях.

В сучасних умовах важливою є адаптація норм трудового законодавства до нових економічних та політичних умов України. У зв'язку з цим, а також беручи до уваги триваючу роботу з розробки та прийняття Трудового кодексу України, питання щодо удосконалення правого регулювання таких важливих інститутів трудового права як «переведення на іншу роботу» та «зміна істотних умов праці» та розробки цілісної, науково обґрунтованої системи зміни трудових правовідносин, що враховують взаємозв'язок з іншими категоріями трудових відносин, не втрачають своєї актуальності.

Правова природа поняття «переведення» досліджувались у працях Л.Ю. Бугрова, В.С. Венедиктова, О.І. Процевського, Т.В. Парпан, П.Д. Пилипенка, Г.С. Гон-

чарової, В.І. Прокопенка, Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої, А.М. Юшко та інших науковців.

Зважаючи на безперервну дискусію з приводу визначення поняття «переведення на іншу роботу» у науковій літературі та труднощі, які виникають на практиці при застосуванні відповідних норм вважаю, що це питання потребує подальшого детального теоретичного аналізу, оскільки воно безпосередньо пов'язане з правами та обов'язками працівника та роботодавця.

Метою статті є дослідження теоретичних підходів до визначення поняття «переведення на іншу роботу» та його співвідношення з поняттям «зміна істотних умов праці».

Переважає більшість визначень поняття «переведення на іншу роботу» зводиться до того, що під ним мається на увазі зміна змісту трудового договору.

У той же час у судовій практиці було надано дещо інше визначення переведення на іншу роботу – «переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації, посаді, визначеній трудовим договором». Саме таке визначення переведення на іншу роботу дає Пленум Верховного Суду України у п.31 постанови № 9 від 06.11.92 р. «Про практику розгляду трудових спорів» [1].

Дане визначення більш повно, порівняно з КЗпП України, трактує поняття переведення на іншу роботу. Проте видається, що в ньому втрачено один з важливих аспектів переведення на іншу роботу - не порушено питання про місце роботи, що є важливою умовою трудового договору.

На це звертає увагу О.Д. Зайкін, який визначив переведення як зміну істотних умов трудового договору або покладання на працівника роботи, не обумовленої трудовим договором, а також направлення його на роботу в іншу організацію або в іншу місцевість. Дане визначення є обґрунтованим, тому що враховує не тільки правову сторону (зміна змісту трудового договору), а й фактичні дії роботодавця, пов'язані з реалізацією прийнятого ним рішення про переведення (покладання на працівника роботи, направлення його на іншу роботу) [2].

Такої ж думки дотримуються Г.К. Москаленко та А.М. Прудинський, які вважають переведенням зміну умов трудового договору щодо трудової функції або щодо місця роботи [3, 4].

Л.Ю. Бугров та В.Н. Толкунова надають більш розширене за своїм змістом визначення цього поняття, додаючи до зміни трудової функції та місця роботи й «інші істотні умови праці» [5, 6].

Н. Гетьманцева, аналізуючи існуючі підходи до визначення переведення на іншу роботу, переконує, що під переведенням слід розуміти зміну трудової функції працівника та місця роботи, що тягнуть за собою зміну інших істотних умов праці. Зміна таких умов трудового договору, як трудова функція і місце роботи, є визначальними при формуванні поняття переведення, причому при зміні трудової функції відбувається переведення на іншу роботу, а при зміні місця роботи – переведення до іншого місця роботи. Інші умови трудового договору є другорядними

щодо трудової функції і місця роботи і не мають самостійного впливу на зміну трудових правовідносин, а отже формування такого поняття, як переведення [7].

Не можу погодитись з такою позицією і вважаю, що інші умови трудового договору все ж таки можуть мати самостійне значення. Цілком слушною видається з цього приводу думка С.М. Булаха, який переконує, що «необґрунтованим є надання загального поняття «переведення» виключно через такі категорії, як «трудова функція» й «місце роботи», оскільки в такому разі відбувається необґрунтоване звуження переведення, яке в свою чергу надає роботодавцю переваги у вигляді можливості перемістити працівника, змінивши інші істотні умови праці, окрім трудової функції й місця роботи» [8].

Проте, не зважаючи на це твердження, С.М. Булах при формулюванні власного бачення визначення «переведення» у своїй дисертаційній роботі все ж таки пов'язує його саме з «трудовою функцією» й «місцем роботи»: «Під переведенням слід вважати за відсутності змін в організації виробництва й праці: а) зміну за згодою сторін трудової функції; б) однієї або декількох визначених сторонами умов трудового договору при зміні робочого місця; в) зміну місця розташування роботодавця» [8].

Дослідження поглядів щодо визначення поняття «переведення на іншу роботу» та його співвідношення з поняттям «зміна істотних умов праці» було б неповним без аналізу положень, закладених в проекті Трудового кодексу України.

Проект Трудового кодексу України у статті 79 надає наступне визначення переведення: «Переведенням на іншу роботу вважається виконання працівником тимчасової або постійної роботи, не передбаченої трудовим договором, крім випадків, передбачених ч. 2 та ч. 3 статті 44 цього Кодексу».

Так, частина 2 статті 44 проекту Трудового Кодексу передбачає випадок, коли обсяг роботи за трудовою функцією не забезпечує повну зайнятість працівника протягом нормальної тривалості робочого часу. Відповідно сторони можуть домовитись про покладання на працівника виконання додаткових обов'язків без підвищення інтенсивності праці. Якщо робота за додатковою функцією оплачується вище, ніж робота за основною функцією, працівнику призначається доплата.

Частина 3 статті 44 проекту Трудового Кодексу дозволяє покласти на працівника за його згодою виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника з підвищенням інтенсивності праці протягом нормальної тривалості робочого часу із встановленням доплати за суміщення професій або посад, розширення зони обслуговування, збільшення обсягу виконуваної роботи, виконання обов'язків відсутнього працівника тощо [9].

Вважаю, що визначення, яке містить проект Трудового кодексу України не є досконалим, бо не враховує багатьох важливих аспектів такого явища як переведення на іншу роботу. Крім того проект Трудового кодексу України створює підґрунтя для додаткових дискусій та непорозумінь на практиці і в науці трудового права з приводу того, що розуміти під інтенсивністю праці.

З урахуванням проведеного аналізу законодавства та доктринальних визначень поняття «переведення на іншу роботу» представляється можливим дати таке

визначення поняття переведення на іншу роботу: «Переведенням вважається доручення працівнику роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації, посаді або роботи, при виконанні якої змінюється розмір заробітної плати, пільги, переваги або інші істотні умови праці, обумовлені при укладенні трудового договору (контракту), а також зміна місця роботи, направлення працівника на постійну роботу в іншу організацію або в іншу місцевість. Переведення проводиться за письмовою згодою сторін».

Необхідно підкреслити, що зміст поняття переведення на іншу роботу, яким би точним воно не було на сьогоднішній момент, не може бути прийнято на всі часи. Не можна не рахуватися з об'єктивно сформованими умовами праці в організаціях, із соціально-економічними реаліями суспільства і з багатьма іншими факторами сучасності.

Треба зазначити, що російське трудове законодавство виходить з подібного розуміння поняття переведення на іншу роботу, визнаючи зміну істотних умов праці, обумовлених при укладенні трудового договору, переведенням на іншу роботу. Це стосується як і нового кодексу законів про працю, так і попереднього. Так, ст. 25 попереднього Кодексу законів про працю Російської Федерації була тотожна ст. 32 КЗпП України. Проте Верховний Суд Російської Федерації у постанові Пленуму № 16 від 22.12.1992 року «Про деякі питання застосування судами Російської Федерації законодавства при вирішенні трудових спорів» зазначив, що переведенням на іншу роботу, яке вимагає згоди працівника, слід вважати доручення йому роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації, посаді, або роботи, при виконанні якої змінюється розмір заробітної плати, пільги, переваги та інші істотні умови праці, обумовлені при укладанні трудового договору (контракту) [10]. Виходячи із вказаної постанови та постанови Верховного Суду РСФРР № 11 від 20.12.73 р., російський правник О. Алпатов висловив думку, що слово «переведення» було введено в обіг з метою спростити розуміння у буденній свідомості явищ, пов'язаних зі змінами умов договору. У правозастосовній практиці його слід розуміти як зміну будь-якої істотної умови [11].

Зазначений підхід дублюється й у Трудовому кодексі Російської Федерації від 30 грудня 2001 року, в якому дається визначення переведення: «Переведення на іншу постійну роботу в тій же організації за ініціативою роботодавця, тобто зміна трудової функції або зміна істотних умов трудового договору, а так само переведення на постійну роботу в іншу організацію або в іншу місцевість разом з організацією, допускається тільки за письмовою згодою працівника» (ч.1 ст. 72) [12].

Поняття переведення на іншу роботу є одним із складних понять законодавства про працю України, переважно це обумовлюється відсутністю його легального визначення. В той же час інститут переведення доволі часто застосовується на практиці і znana частка трудових спорів, що розглядаються судами, пов'язана саме із реалізацією у трудових правовідносинах поняття «переведення на іншу роботу». Отже важливість з'ясування змісту цього поняття обумовлюється необхідністю ефективного функціонування підприємств, установ, організацій, пропорційного розвитку економіки держави, раціонального використання робочої сили з урахуванням інтересів працівників, а також працевлаштуванням вивільнених працівників.

Література

1. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 р., № 9 / Бюлетень законодавства і юридичної практики України, 1997. – №11–12. – С. 935–950; 2. Зайкин А.Д. Основы советского трудового законодательства СССР / А.Д. Зайкин, Е.И. Войленко, В.Л. Гейхман. – М., 1976. – С. 78; 3. Москаленко Г.К. Переводы и командировки по советскому праву / Г.К. Москаленко. – М.: Госюриздат, 1953. – С. 10;
4. Прудинский А.М. Возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений в угольной промышленности СССР : автореферат на соискание ученой степени к.ю.н. / А.М. Прудинский - Воронеж, 1968. – С. 10; 5. Бугров Л.Ю. Проблема свободы труда в советском трудовом праве: автореф. дис. доктора юр. наук / Л.Ю. Бугров. – М., 1992. – С.11; 6. Толкунова В.Н. Советское трудовое право / В.Н. Толкунова. – М.: Высшая школа, 1987. – С. 203;
7. Гетьманцева Н. Новація умов трудового договору / Н. Гетьманцева // Юридична Україна. – 2007. – №3. – С. 69; 8. Булах С.М. Принципи і способи правового регулювання переведення та переміщення працівників в умовах ринкової економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук / С.М. Булах – Київ : 2011. – С. 19; 9. Проект трудового кодексу України, дата реєстрації 04 грудня 2007 року, № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947; 10. Постанова Пленума Верховного Суду Російської Федерації № 16 от 22.12.1992 р. «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1993. – № 3; 11. Алпатов А. Что считать переводом на другую работу? / А. Алпатов // Рос. юстиция, 1999. – № 4. – С. 20; 12. Трудовой Кодекс Российской Федерации. – М.: Юрайт-М, 2002. – 168с.