

## ПРАВОВА ПРИРОДА ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА ІНШУ РОБОТУ

*У статті аналізуються теоретичні підходи до визначення понять «переведення на іншу роботу», «інша робота», «місце роботи», практична значимість яких полягає у необхідності отримання згоди працівника у випадку його переведення.*

**Ключові слова:** переведення на іншу роботу; інша робота; місце роботи; переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію; переведення працівника в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією.

**С. В. Вишновецька, Ю. А. Чумак**

*Правовая природа определения понятия перевода работника на другую работу*

*В статье анализируются теоретические подходы к определению понятий «перевод на другую работу», «другая работа», «место работы», практическая значимость которых состоит в необходимости получения согласия работника в случае его перевода.*

**Ключевые слова:** перевод на другую работу; другая работа; место работы; перевод работника на другое предприятие, в учреждение, организацию; перевод работника в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией.

**S. Vyshnovetska, Yu. Chumak**

*Legal nature of definition of the concept of employee's reassignment*

*In this article authors analyze theoretical approaches to definition of such concepts as: «reassignment», «other work», «workplace», the practical importance of which is a need to obtain the employee's consent in case of his/her removal.*

**Key words:** reassignment; other work; workplace; employee's removal to another enterprise, institution or organization; employee's removal to another location together with the enterprise, institution or organization.

### **Постановка проблеми та її актуальність.**

Питання правового регулювання праці і трудових ресурсів завжди перебувають у центрі уваги держави, тому що вони складають основу економічної та соціальної політики. Від того, наскільки ефективно та раціонально використовується та розподіляється трудовий потенціал, в повній мірі залежить рівень економічного розвитку країни, матеріального благоустрою людей. На кожному етапі свого розвитку держава вирішує цю проблему з урахуванням конкретних обставин, складності та різномунітності економічних і соціальних задач, які стоять перед нею.

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 працівника – працівник є більш вразливим суб'єктом трудових правовідносин порівняно з роботодавцем. Відповідно досить актуальним на цьому етапі є наукове дослідження поняття правової природи переведення працівників на іншу роботу. Особливо це є важливим у 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.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Правова природа поняття «переведення працівника на іншу роботу» досліджувалась у працях Я. В. Богданюка, Н. Б. Болотіної, Л. В. Бугрова, С. М. Булаха, Н. Д. Гетьманцевої, Є. О. Голованова, Г. С. Гончарової, Г. К. Москаленка, В. І. Прокopenка, Т. В. Руських, А. В. Сергєєва, О. В. Смирнова, А. А. Фатуєва та інших науковців. Комплексним науково-теоретичним дослідженням поняття «переведення працівника на іншу роботу» є монографія Ю. В. Кернякевич. Водночас відсутність однозначної наукової позиції щодо визначення правової природи поняття «переведення працівника на іншу роботу» зумовила обрання теми цієї статті.

**Мета статті** – проаналізувати теоретичні підходи до визначення понять «переведення працівника на іншу роботу», «інша робота», «місце роботи».

**Виклад основного матеріалу.** Норми, відповідно до яких відбувається правова регламентація процедури переведення, не раз змінювались у процесі розвитку законодавства про працю, пройшовши шлях від заснованого на примусовій праці переведення за рішенням органу управління без згоди працівника за Кодексом законів про працю 1918 р. до сучасного регулювання, заснованого на неможливості зміни умов трудового договору в односторонньому порядку.

Деякий час у науковій літературі 70-х років ХХ ст. відстоювалася позиція щодо визнання переведенням направлення працівника в інший трудовий колектив працівників [1, с. 114]. Проте вона так і не знайшла належної підтримки серед науковців. Зокрема, на думку П. І. Жигалкіна, переведенням можна визнати переміщення працівника в інший трудовий колектив лише в 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 зміню-

ється не з волі сторін трудового договору [2, с. 66].

Деякі вчені, зокрема Г. К. Москаленко, під «переведенням» розуміли зміну умов трудового договору про предмет діяльності чи місце роботи. Під предметом діяльності автор мав на увазі іншу спеціальність чи посаду, а під місцем роботи – підприємство (установу), де буде здійснювати свою трудову функцію працівник, а також місцевість, де знаходиться це підприємство [3, с. 10].

Я. Богданюк розглядає переведення як зміну необхідних умов трудового договору, а саме місця роботи й роду роботи (трудової функції), що слугують основними критеріями переведення [4, с. 116].

Н. Гетьманцева під переведенням розуміє зміну трудової функції працівника та місця роботи. Тобто зміна таких умов трудового договору, як трудова функція й місце роботи, є визначальною при формулюванні дефініції переведення, причому при зміні трудової функції відбувається переведення на іншу роботу, а при зміні місця роботи – переведення до іншого місця роботи [5, с. 69].

В теорії і на практиці місце роботи зазвичай пов'язувалось з конкретним підприємством (організацією), з якою у працівника укладено договір. При цьому місце роботи обмежувалось територією розміщення підприємства як єдиного цілого чи його складової частини [6, с. 621].

Є. Б. Хохлов дійшов висновку, що місце роботи розуміють як мінімум у двох аспектах: 1) як місце застосування праці працівника; 2) як організація, в якій був зайнятий працівник [7, с. 298–300].

Отже, в умові про місце роботи поєднуються два аспекти: територіальний і організаційний. В територіальному аспекті місце роботи розглядається як таке, що знаходиться в певній місцевості (як у широкому розумінні – в певній кліматичній зоні, так і у вузькому – у межах певних адміністративно-територіальних утворень), на території роботодавця, конкретному об'єкті чи ділянці. В організаційному аспекті місце роботи ототожнюється з організацією – роботодавцем і його структурними підрозділами.

На думку А. В. Крузе, сама по собі умова про місце роботи повинна бути умовою, що визначає обмежену просторово-територіальну сферу, в межах якої можливе переміщення працівника без його згоди. З метою зменшення кількості трудових спорів між працівником і роботодавцем, що виникають у зв'язку із зміною умови про місце роботи, необхідно виключити організаційно-управлінський аспект з даної умови, допускаючи вказівку в трудовому договорі тільки на просторово-територіальні характеристики місця роботи. Але судова практика визнає місцем роботи саме структурні підрозділи в організаційно-правовому аспекті без урахування їх знаходження на конкретній території і місцевості [8, с. 6, 14].

Незважаючи на те, що місце роботи є істотною умовою трудового договору, легального визначення місця роботи в трудовому законодавстві немає. Проект ТК України [9] місце роботи пов'язує не тільки з конкретним роботодавцем (юридичною особою), а й конкретизує його вказівкою в трудовому договорі на структурний підрозділ організації.

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 [10, с. 18].

Як слушно було зауважено Т. В. Руських, однією з найбільш істотних проблем правового регулювання переведень на іншу роботу було й залишається поняття «інша робота», оскільки саме від співвідношення попередньої і нової роботи залежить результат трудового спору про переведення [11, с. 137].

Поняття «інша робота» в науковій літературі 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) [12, с. 261].

Виходячи з такого трактування поняття «інша робота», можна зробити висновок, що переведення на іншу роботу передбачає зміну трудової функції або місця роботи.

Вперше нормативне визначення «іншої роботи» було надано в Постанові НКТ СРСР від 10 квітня 1930 р. «Про переведення на іншу роботу», згідно з яким під іншою роботою законодавець визначив роботу, при якій змінювалась трудова функція конкретного працівника, обумовлена професією, спеціальністю, кваліфікацією чи посадою [13].

Відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП України [14] не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Отже, під переведенням, яке потребує отримання згоди працівника, законодавець розуміє зміну трудової функції, тобто доручення працівнику роботи за іншою професією, спеціальністю, кваліфікацією, а також зміну місцевості, в якій вона буде виконуватись.

Згідно з ч. 1 ст. 65 проекту ТК України роботодавець має право без згоди працівника, якщо інше не передбачено трудовим договором, перемістити його на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції та кваліфікації, якщо це не протипоказано за станом здоров'я, без зміни істотних умов трудового договору [9].

Відповідно до ч. 2 ст. 33 проекту ТК України обов'язковими умовами трудового договору є:

- 1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця – юридичної особи структурного підрозділу);
- 2) час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу;

3) трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик;

4) умови оплати праці;

5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця;

6) охорона праці.

Отже, згідно з положеннями проекту ТК України зміна трудової функції є кваліфікуючою ознакою переведення. Але як трудова функція, так і місце роботи є обов'язковими умовами трудового договору, зміна яких можлива лише за погодженням сторін.

У ст. 69 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 36 цього Кодексу [9].

А, наприклад, у ст. 41 ТК Республіки Казахстан зафіксовано принципово інше – в поняття переведення працівника на іншу роботу включено й доручення роботи, при виконанні якої змінюються умови праці (розмір заробітної плати, режим робочого часу і часу відпочинку, пільги та інші умови), обумовлені трудовим договором [15, с. 175].

У судовій практиці «переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором» [16]. Отже, Пленум Верховного Суду України виходить з розуміння переведення лише як зміни трудової функції працівника.

Л. Ю. Бугров також розглядав переведення виключно як доручення працівникові роботи за іншою, ніж встановлено в договорі про працю, професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою, або будь-які зміни в характеристиці трудової функції, визначеної угодою сторін [17, с. 124].

Деякі автори, навпаки, притримувались широкого трактування поняття переведення на іншу роботу. Так, Л. А. Сироватська визначала переведення як «зміну однієї з необхідних умов

трудового договору – трудової функції чи місця роботи, а також переміщення в тій же організації, пов'язане із зміною істотних умов праці [18, с. 140].

**Висновки.** Практична значимість визначення правової природи переведення, чіткого визначення понять «місце роботи», «інша робота» полягає в тому, що саме залежно від трактування цих понять виникає необхідність отримання згоди працівника у випадку його переведення, або ж роботодавець буде переміщувати працівника без його згоди залежно від своїх виробничих потреб.

На основі аналізу різних точок зору науковців можна зробити висновок, що поняття «переведення на іншу роботу» вживається як узагальнююча категорія, що охоплює собою різні види переведень. Вважаємо, що варто розмежовувати поняття «переведення на іншу роботу», коли йдеться лише про зміну трудової функції працівника, «переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію» (до іншого роботодавця), коли йдеться про зміну сторони трудового договору (припиняється трудовий договір з одним роботодавцем і укладається новий трудовий договір з іншим роботодавцем) і «переведення працівника в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією», коли йдеться про зміну місця виконання працівником трудової функції (в іншому населеному пункті).

#### *Література*

1. *Ставцева А. И.* Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов / А. И. Ставцева. – М.: Юрид. лит., 1974. – 160 с.
2. *Жигалкин П. И.* Трудовое право в обеспечении стабильности кадров / П. И. Жигалкин. – Х.: Изд. «Вища школа», 1977. – 729 с.
3. *Москаленко Г. К.* Переводы и командировки по советскому праву / Г. К. Москаленко. – М.: Государственное издательство юридической литературы, 1953. – 45 с.
4. *Богданюк Я.* Концептуальні підходи до визначення поняття «переведення» / Я. Богданюк // Підприємство, господарство і право. – 2009 – № 4. – С. 113-116.

5. Гетьманцева Н. Новація умов трудового договору / Н. Гетьманцева // Юрид. Україна. – 2007. – № 3. – С. 64-70.

6. Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2006. – 940 с.

7. Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2007. – 656 с.

8. Крузе А. В. Рабочее место как категория трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А. В. Крузе. – Екатеринбург, 2015. – 22 с.

9. Трудовой кодекс Украины: Проект № 1658 (доопрацьований) від 20.05.2015 [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

10. Гончарова Г. С. Переводы и перемещения в судебной практике / Г. С. Гончарова. – Х.: «Вища школа», 1982. – 168 с.

11. Русских Т. В. Понятие перевода на другую работу: история и современность / Т. В. Русских // Вестник Удмуртского университета. – 2007. – № 6. – С. 137-144.

12. Советское трудовое право: учебник / под ред. Н. Г. Александрова. – М.: Юрид. лит., 1972. – 576 с.

13. Известия НКТ СССР. – 1930. – № 13.

14. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

15. Бугров Л. Ю. Способы изменения трудового договора / Л. Ю. Бугров // Вестник Пермского университета. – 2011. – Выпуск 2 (12). – С. 175-186.

16. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

17. Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л. Ю. Бугров. – Пермь, 1992. – 124 с.

18. Сыроватская Л. А. Трудовое право / Л. А. Сыроватская. – М.: Юристъ, 1995. – 140 с.

## References

1. Stavceva A. I. Pravovye voprosy pereraspredelenija trudovyh resursov / A. I. Stavceva. – M.: Jurid. lit., 1974. – 160 s.

2. Zhigalkin P. I. Trudovoe pravo v obespechenie stabil'nosti kadrov / P. I. Zhigalkin. – X.: Izd. «Vishha shkola», 1977. – 729 s.

3. Moskalenko G. K. Perevody i komandirovki po sovetskomu pravu / G. K. Moskalenko. – M.: Gosudarstvennoe izdatel'stvo juridicheskoy literatury, 1953. – 45 s.

4. Bogdanjuk Ja. Konceptual'ni pidhodi do viznachennja ponjattja «perevedennja» / Ja. Bogdanjuk // Pidpriemstvo, gospodarstvo i pravo. – 2009 – № 4. – S. 113-116.

5. Get'manceva N. Novacija umov trudovogo dogovoru / N. Get'manceva // Jurid. Ukraina. – 2007. – № 3. – С. 64-70.

6. Lushnikova M. V. Oчерki teorii trudovogo prava / M. V. Lushnikova, A. M. Lushnikov. – SPb.: Izd-vo R. Aslanova «Jurid. centr Press», 2006. – 940 s.

7. Kurs rossijskogo trudovogo prava. Т. 3: Трудовой договор / под ред. Е. В. Hohlova. – SPb.: Izd-vo R. Aslanova «Jurid. centr Press», 2007. – 656 s.

8. Kruze A. V. Rabochee mesto kak kategorija trudovogo prava: avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk / A. V. Kruze. – Ekaterinburg, 2015. – 22 s.

9. Trudovij kodeks Ukraini: Proekt № 1658 (dooprac'ovaniy) vid 20.05.2015 [Elektronnij resurs] / Sajt Verhovnoi Radi Ukraini. – Rezhim dostupu: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

10. Goncharova G. S. Perevody i peremeshhenija v sudebnoj praktike / G. S. Goncharova. – H.: «Vishha shkola», 1982. – 168 s.

11. Russkih T. V. Ponjatie perevoda na druguju rabotu: istorija i sovremennost' / T. V. Russkih // Vestnik Udmurtskogo universiteta. – 2007. – № 6. – S. 137-144.

12. Sovetskoe trudovoe pravo: uchebnik / pod red. N. G. Aleksandrova. – M.: Jurid. lit., 1972. – 576 s.

13. Izvestija NKT SSSR. – 1930. – № 13.

14. *Kodeks zakoniv pro pracju Ukraini: Zakon vid 10.12.1971 № 322-VIII // Vidomosti Verhovnoi Radi URSR. – 1971. – Dodatok do № 50. – St. 375.*

15. *Bugrov L. Ju. Sposoby izmenenija trudovogo dogovora / L. Ju. Bugrov // Vestnik Permskogo universiteta. – 2011. – Vypusk 2 (12). – S. 175-186.*

16. *Pro praktiku rozgljadu sudami trudovih sporiv: Postanova Plenumu Verhovnogo Sudu*

*Ukraini vid 6 listopada 1992 r. № 9 [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>*

17. *Bugrov L. Ju. Problemy svobody truda v trudovom prave Rossii / L. Ju. Bugrov. – Perm', 1992. – 124 s.*

18. *Syrovatskaja L. A. Trudovoe pravo / L. A. Syrovatskaja. – M.: Jurist, 1995. – 140 s.*