

Кернякевич Ю.В. Про правову природу переміщення працівників / Ю.В. Кернякевич // Університетські наукові записки. – 2009. – № 3(31). – С. 162–165.

УДК 349.226

Юлія Володимирівна Кернякевич

*викладач кафедри трудового, екологічного та аграрного права
Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника,
аспірант Львівського національного університету імені Івана Франка*

ПРО ПРАВОВУ ПРИРОДУ ПЕРЕМІЩЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Постановка проблеми. Одним із основних принципів трудового права є принцип стабільності трудових правовідносин. Однак в сучасних умовах, зокрема в умовах економічної кризи, дуже важко дотримуватися цього принципу і зберігати стабільність трудових правовідносин роботодавця і працівника, оскільки, як ми бачимо, дуже часто скорочується виробництво, а як наслідок і скорочується кількість робочих місць. А в такому випадку не уникнути зміни умов трудового договору. Така зміна умов трудового договору може відбуватися, наприклад у формі переведення чи переміщення. Слід згадати, що переведення допускається тільки за згодою працівника, тоді як переміщення такої згоди не потребує. Проте на практиці досить часто роботодавці для того щоб уникнути процедури отримання згоди працівника на переведення, тлумачать наявні зміни трудового договору не як переведення працівника на іншу роботу, а як переміщення, яке згоди не потребує. У зв'язку з цим очевидно є необхідність та актуальність дослідження правової природи та механізму здійснення переміщення працівників, що в свою чергу дасть можливість розмежувати такі два суміжні правові явища як «переведення» і «переміщення». Крім того, такий правовий аналіз сприятиме усуненню

прогалин законодавчого регулювання переміщення працівників, а вироблені в результаті дослідження пропозиції можуть служити орієнтиром соціальної політики як на державному, так і на локальному рівнях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. До проблеми визначення поняття та порядку здійснення зміни умов трудового договору (в тому числі переміщення працівників) науковці зверталися неодноразово. Його не оминали у своїх дослідженнях М.Г. Александров, Є.І. Астрахан, Л.Ю. Бугров, І.Б. Морейн, А.Ю. Пашерстник, В.І. Прокопенко, А.І. Ставцева, а також питання переміщення 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 переміщення працівників залишається досі не вирішеною, а тому потребує подальшого дослідження.

Метою даної статті є здійснення теоретичного аналізу змісту правової природи переміщення працівників, а також визначення правових засад та порядку здійснення переміщення працівника на іншу роботу.

Виклад основного матеріалу. В науці трудового права переміщення розглядається як одна з форм зміни умов трудового договору. Однак, на жаль, чинне трудове законодавство України не містить визначення поняття переміщення. Лише в ч. 2 ст. 32 КЗпП зазначено, що 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. Водночас таке переміщення має свої межі і роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я. Схоже визначення міститься в ст. 72 Трудового кодексу Російської Федерації .

Стаття 78 Проекту Трудового кодексу України дає більш детальне тлумачення поняття переміщення, а зокрема: «якщо інше не обумовлено трудовим договором, роботодавець має право без згоди працівника перемістити його на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручити йому роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції, якщо це не протипоказано йому за станом здоров'я, без зміни істотних умов трудового договору».

А також в цій статті Проекту Трудового кодексу України зазначено: «у разі якщо при цьому змінюються умови транспортної доступності (наявність транспорту загального користування і звичайної для цієї місцевості витрат коштів і часу на проїзд (переміщення) від місця проживання до місця роботи), переміщення може мати місце лише за письмовою згодою працівника». Видається, що в даному випадку правильніше говорити про наявність переведення, а не переміщення на іншу роботу, оскільки на таке переміщення необхідна згода працівника.

Визначаючи правову природу переміщення, варто звернути увагу, що в літературі це правове явище розглядають у вузькому і широкому розумінні. У вузькому розумінні переміщення розглядають як переміщення на інше робоче місце, при якому умови трудового договору не змінюються, і в такому випадку воно здійснюється без погодження з працівником. А у широкому розумінні переміщення – це зміна одного місця на інше з будь-яких причин.

Саме з огляду на тлумачення цього терміну у широкому значенні, Карпенко Д.О. дає наступне визначення переміщення як правового явища. Він вказує, що переміщення – це забезпечення трудящих роботою, а підприємства, установи, організації – робочими кадрами при зміні місця чи роду роботи або інших суттєвих умов праці, викликаних ініціативою працівника, перебудовою управління економікою, впровадженням у виробництво досягнень науково-технічного прогресу, що зумовлюють скорочення чи ліквідацію відповідних професій, спеціальностей [1, с. 11].

Водночас цей науковець виділяє такі види переміщення, як:

- 1) переведення на іншу роботу;
- 2) відрядження;
- 3) направлення (розподіл) молодих спеціалістів і молодих робітників;
- 4) організований набір;
- 5) громадський призов.

Отже, як бачимо Карпенко Д.О. розглядає переведення на іншу роботу як один з видів переміщення, а тому з його твердження можна зробити висновок, що поняття «переміщення» ширше за своїм змістом за поняття «переведення». Але важко погодитися з такою думкою, тому що ці обидва поняття є самостійними правовими явищами і водночас є різновидами, формами зміни трудового договору. Якщо говорити про переведення – то це є зміна умови трудового договору про трудову функцію працівника чи місце роботи. А при переміщенні змінюється робоче місце працівника.

Тому, переміщення – це визначення працівнику нового робочого місця. Для з'ясування поняття «переміщення» необхідно спочатку визначити поняття «робоче місце». Робочим місцем працівника можна назвати ділянку виробничої площі, де безпосередньо створено необхідні умови для виконання трудової функції працівником [2, с. 53]. Водночас слід зазначити, що умова трудового договору про «робоче місце» на відміну від «місця роботи» не є обов'язковою при укладенні трудового договору. Але якщо у трудовому договорі буде погоджена його сторонами умова про робоче місце працівника і це конкретне робоче місце чи засіб виробництва буде зазначене в трудовому договорі, то ця умова набере характеру обов'язкової і не може бути змінена в односторонньому порядку роботодавцем без згоди працівника.

Цікавим є питання: що служить причиною такого переміщення? І які наслідки тягне воно за собою? Відповівши на ці питання, ми зможемо

визначити доцільність визначення та правового регулювання цього явища в трудовому законодавстві.

Наявність в роботодавця права переміщати працівників, обумовлене, з однієї сторони, динамічністю виробничого процесу, змінами виробничих площ, тобто об'єктивними умовами процесу, а з іншої сторони, - тим, що при переміщенні на інше робоче місце зміст трудового договору не змінюється. А таке переміщення сприяє працівникам, роблячи їх працю більш різноманітною і не монотонною. Таким чином, зміна робочого місця розцінюється як необхідне і прогресивне явище, оскільки праця перестає бути одноманітною та стомлюючою [3, с. 64]. Крім того при переміщенні на інше робоче місце часто відбуваються зміни в складі трудового колективу, які можуть поліпшити соціально-психологічний клімат. А до негативних наслідків, що спричиняють переміщення, можна віднести падіння продуктивності праці під час адаптації працівника до нового робочого місця, оскільки працівник витратить більше часу на освоєння нового місця, ніж на ефективну роботу.

Така неоднозначність оцінки результатів переміщення працівника на інше робоче місце змушує говорити не про необхідність повного його обмеження, а про розумне його регулювання і встановлення при цьому збалансованості між інтересами працівника і роботодавця.

Тому варто підтримати позицію Т.В. Парпан, яка вважає, що не варто відмовлятися від «переміщення» взагалі, воно може існувати і в подальшому як важливий засіб раціонального та оперативного використання та розподілу трудових ресурсів [4, с. 329].

Важливо визначити правові засади, на основі і з дотриманням яких здійснюється переміщення працівника на інше робоче місце.

До таких правових засад переміщення можна віднести наступні:

1. Згоди працівника на таке переміщення не потрібно. Але при такому переміщенні повинні бути збережені істотні умови праці.
2. Ініціатива переміщення, як правило, належить роботодавцеві.

3. Переміщення можливе в межах професії, спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором.
4. Переміщення працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я, не дозволяється. Тобто, наприклад, переміщення працівника з поганим зором у затемнену частину буде вважатися неправомірним. Інвалід з протезом ноги не може бути переміщений на інше робоче місце, до якого необхідно добиратися довгий час пішки.
5. У разі, якщо в результаті переміщення працівника зменшується його заробіток з незалежних від нього причин, провадиться доплата до його попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення.

Водночас в трудовому законодавстві не встановлено вимог щодо оформлення рішення про переміщення працівника на іншу роботу.

Як правило, на практиці підставою прийняття рішення про переміщення працівника на інше робоче місце може бути доповідна записка керівника виробничого підрозділу (кадрової служби). Рішення оформляється відповідним наказом. Відомості про переміщення до трудової книжки та облікових документів не заноситься [5, с. 60]. Обов'язково з таким наказом працівник повинен бути ознайомлений під розписку в розумний строк. Нам видається в даному випадку доцільно встановити семиденний строк. В такий термін працівник зможе приступити до роботи за новим робочим місцем або звернутися до роботодавця з поясненням неможливості виконувати роботу на новому робочому місці, наприклад у зв'язку із станом здоров'я.

Висновки. Отож, для усунення неоднозначності в розумінні і тлумаченні поняття «переміщення працівників», вважаємо за необхідне в трудовому законодавстві закріпити визначення цього поняття, під яким слід розуміти зміну умови трудового договору про робоче місце

працівника, при здійсненні якої зберігається трудова функція працівника та інші істотні умови трудового договору.

Можемо констатувати, що прогалиною в правовому регулюванні переміщення також є те, що в Кодексі законів про працю України не визначено причин та обставин переміщення працівників на іншу роботу. А це створює правове поле для зловживань з боку роботодавців в області необґрунтованих переміщень, що часто тягнуть за собою зміну системи оплати праці, розміру заробітної плати, а також інших істотних умов праці.

Однак, в п.31 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» вказано, що переміщення не може бути безмотивним, не обумовленим інтересами виробництва. А тому, вважаємо за необхідне визначити на законодавчому рівні причини та обставини, за яких може бути здійснено переміщення, а також закріпити вимогу про вмотивованість переміщення. Слід зазначити, що переміщення повинно бути зумовлено інтересами виробництва або інтересами самого працівника.

Література:

1. Карпенко Д.О. Правове регулювання переміщення працівників. – К.: Т-во «Знання» Української РСР, 1989. – 49 с.
2. Парпан Т.В. Про місце роботи та робоче місце працівника як умови трудового договору // Підприємництво, господарство і право. – 2002. – № 6. – С. 51-53.
3. Жигалкин П.И. Трудовое право в обеспечение стабильности кадров. – Харьков: Издательство «Вища школа», 1977. – 129 с.
4. Парпан Т. Проблеми правового регулювання переміщення працівників // Матеріали X регіональної науково-практичної конференції «Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні» (м. Львів, 5-6.02.2004 р.). – Львів: Юрид. фак. ЛНУ ім. І. Франка, 2004. – С. 328-329.

5. Рожнов В. Кадрові рішення: ухвалення рішень про переведення та переміщення на іншу роботу // Довідник кадровика. – 2007. – 8 (62) серпень. – С. 54-60.