

Гоголь (Кернякевич) Ю.В. Щодо визначення поняття переведення працівників на іншу роботу / Ю.В. Гоголь // «Держава і право: Юридичні і політичні науки». Збірник наукових праць Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – Випуск 46. – 2009. – С. 354-358.

## **ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ІНШУ РОБОТУ**

**Гоголь Ю. В.,**

аспірант кафедри трудового, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка

Переведення працівників на іншу роботу можна вважати однією з форм перерозподілення кадрів, формою ефективного використання та розподілу трудового потенціалу. А тому переведення працівників на іншу роботу дає можливість зберегти фахівців на підприємствах, установах, організаціях, скоротити витрати робочого часу на заміну новими працівниками, запобігти простоям, забезпечити зайнятість працездатного населення як постійно, так і тимчасово, що є особливо актуально в умовах нинішньої економічної кризи.

У зв'язку з цим важливе теоретичне і практичне значення має питання визначення поняття переведення працівників на іншу роботу. До проблеми визначення цього поняття 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 переведення 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.

Проте слід підкреслити, що питання переведення потребує подальшого дослідження у зв'язку з тим, що на законодавчому рівні досі, на жаль, відсутнім є визначення цього поняття.

Серед різноманітних значень поняття «переведення» в тлумачному словнику української мови переведення розуміється як переміщення на інше місце роботи; переміщення на іншу роботу; зміна роду занять [1]. Якщо звернутися до енциклопедичних словників з трудового права, то можна знайти наступні визначення поняття «переведення на іншу роботу»:

- 1) переведення на іншу роботу – переміщення на роботу, не обумовлену трудовим договором [2].
- 2) переведення на іншу роботу – переведення на роботу, не обумовлену трудовим договором [3].

А в юридичній енциклопедії поняття «переведення працівників на іншу роботу» тлумачиться як зміни у правовому статусі працівника, що здійснюються шляхом встановлення інших необхідних умов трудового договору або переукладення трудового договору в цілому [4].

З огляду на такі словникові та енциклопедичні визначення переведення на іншу роботу як процес можна розглядати в двох значеннях:

- 1) фактичному – тоді коли здійснюється просторове переміщення (зміщення) працівника з однієї роботи на іншу;
- 2) юридичному – коли навіть при відсутності просторового переміщення наявні зміни в правовому статусі працівника, наприклад в характері виконуваної трудової функції.

Нас цікавитиме дослідження переведення на іншу роботу в юридичному значенні, оскільки як правило на практиці працівник не завжди змінює місце роботи, а коло його трудових обов'язків змінюється.

Оскільки щодо трактування поняття «переведення» існують різні точки зору, тому в науці трудового права давалися і даються різні визначення поняття переведення працівників на іншу роботу.

Ще в 1948 році М.Г. Александров писав, що переведення зовсім не складають групу однорідних явищ [5]. Вже в той час розрізняли два види переведень: переведення на інше підприємство чи в іншу місцевість і переведення на іншу роботу у буквальному розумінні слова. Згодом під впливом судової практики склалося таке правило: переведенням є і значна частина переміщень на інше робоче місце, хоч без зміни місця роботи, трудової функції, але із змінами інших істотних умов праці [6].

В радянській правовій літературі наголошувалося, що термін «переведення на іншу роботу» є умовним, оскільки стосується не лише змін роботи, а й багатьох інших змін. Однак зростання умовності поняття «переведення на іншу роботу» більшість вчених, що займалися дослідженням проблеми переведень на іншу роботу, сприймали в якості неминучого, в зв'язку з чим пропонувалося під «іншою роботою» розуміти не лише зміну самої роботи, але й низку інших змін істотних умов трудового договору. Що є, на нашу думку, цілком правомірним і виправданим.

Аналіз робіт авторів дає можливість зробити висновок, що в 70-і роки ХХ століття більшість вчених відмовилося від спроб дати однозначне визначення поняття «переведення». Дійсно, широке коло різних за своїм змістом соціальних зв'язків, які охоплюють зміст досліджуваного поняття, не дає можливості для того, щоб визначити «переведення на іншу роботу» коротко, однозначно і водночас достатньо повно. Результати багатьох спроб дати чітке визначення поняттю «переведення на іншу роботу» або односторонні (у них характеризується лише якась частина переведень), або, навпаки, занадто широкі. Найбільш вдалі дефініції є більш придатні для використання в наукових та навчальних цілях, ніж для вдосконалення норм трудового права і практики їх

застосування. Наприклад, О.Д. Зайкін дав таке визначення: «... під переведенням працівників на іншу роботу слід розуміти зміну договірних умов праці (трудової функції, місця роботи чи місця знаходження підприємства, установи, організації) або переміщення на інше робоче місце в поєднанні зі зміною істотних умов праці» [7]. Однак ця дефініція передбачає необхідність, в свою чергу, визначення понять: «трудова функція», «місце роботи», «місце знаходження підприємства, установи, організації», «істотні умови праці», що не зменшує її наукових та навчальних позитивних якостей, але не дозволяє використовувати її у нормах права.

Деякі вчені, зокрема Г.К. Москаленко, під «переведенням» розуміли зміну умов трудового договору про предмет діяльності чи місце роботи. Під предметом діяльності він мав на увазі іншу спеціальність чи посаду, а під місцем роботи – підприємство (установу), де буде здійснювати свої трудові функції працівник, а також місцевість, де знаходиться це підприємство [8].

А.Е. Пашерстник вважав, що під переведенням на іншу роботу необхідно розуміти тільки таке переміщення працівника, при якому він переходить до виконання роботи, яка відрізняється від попередньої своїми професійними, кваліфікаційними та об'єктивними ознаками. Воно може супроводжуватися змінами обсягу праці. Але це не є його обов'язковою умовою та ознакою [9].

Е.Н. Боровська писала, що переведення на іншу роботу – це покладення на працівника обов'язків, не обумовлених при укладенні трудового договору, які змінюють зміст виконуваної роботи [10].

Переведенням також визначали зміну умов праці або ж трудових функцій працівника, тобто доручення операцій чи робіт, що не відповідають трудовому договору або спеціальності чи кваліфікації [11].

Вищезгадані визначення здаються досить односторонніми і виходять з позицій «вузького» розуміння, оскільки характеризують поняття переведення на іншу роботу як зміну лише трудової функції. На наш погляд не “вузьке”, а

„розширене” тлумачення поняття “переведення на іншу роботу” дає можливість відобразити багатоаспектність переведення як правового явища.

Г.С. Гончарова зазначала, що при всій своїй різноманітності переведення на іншу роботу мають одну важливу рису – усунення з попередньої роботи. Переведення завжди передбачає усунення з попередньої роботи з одночасним переходом на іншу роботу. Це означає, що працівник продовжує трудитися, але або за іншою спеціальністю (посадою), або за тією ж спеціальністю, але на іншому підприємстві, розміщеному як у цій, так і в іншій місцевості [12].

Враховуючи те, що поняття переведення включає широкий спектр різних за змістом соціальних зв’язків і визначити його однозначно неможливо, Л.Ю. Бугров пропонує ввести в законодавство не одне, а кілька різних визначень поняття «переведення», зокрема

- переведення на іншу роботу;
- переведення до іншого трудового колективу;
- переведення на роботу до іншої місцевості.

Переведення на іншу роботу зазначений автор визначає як доручення роботи за іншою, ніж встановлена трудовим договором, спеціальною кваліфікацією, посадою або будь-які зміни в характері трудової функції, що визначені угодою сторін; переведення на роботу до іншого колективу – як доручення роботи в складі колективу іншої бригади або іншої дільниці, цеху, підприємства, в тому числі при зміні форми власності на майно; переведення на роботу до іншої місцевості – як доручення роботи за межами населеного пункту, зміну встановленого трудовим договором переліку місцевостей, де виконується робота, яка є за своїм характером роз’їзною, а також будь-які зміни місцевості роботи залежно від змісту трудового договору[13].

Діюче трудове законодавство України не містить визначення поняття «переведення працівників на іншу роботу». Зазначена дефініція дана в п.31

Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», згідно з яким «переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором» [14]. Але даючи таке визначення «переведення на іншу роботу», Пленум Верховного Суду України допустився значної помилки. Адже з диспозиції норми, яка міститься у ст. 32 КЗпП України, можна зробити висновок, що переведення на іншу роботу, яке потребує згоди працівника, є доручення йому роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, а також зміна інших (крім робочого місця) істотних умов трудового договору, якщо при цьому не відбулися зміни в організації виробництва і праці.

Такої ж позиції дотримався і російський законодавець, визначивши у ст. 72 Трудового кодексу Російської Федерації (далі – ТК РФ), що переведення на іншу роботу передбачає зміну обумовленої трудової функції та інших істотних умов трудового договору. Як бачимо, це поняття насамперед пов'язане зі зміною змісту трудового договору.

У зв'язку з відсутністю легального визначення поняття «переведення працівників на іншу роботу» на основі чинних норм трудового права його зміст постійно уточнюється вітчизняними науковцями.

Наприклад, Н.М. Хуторян вважає, що переведення на іншу роботу – це такий стан у трудовій діяльності працівника, який веде до змінення суттєвих умов, визначених трудовим договором або законодавством про працю. А тому, в основі переведення є змінення не будь-яких умов, а лише істотних, що визначені або угодою сторін при укладенні трудового договору, або чинним законодавством про працю [15].

На думку авторів підручника з трудового права за редакцією Н.Б. Болотіної та Г.І. Чанишевої під переведенням на іншу роботу потрібно розуміти будь-яку зміну трудової функції працівника, а також зміну інших умов

трудового договору, обумовлених угодою сторін, які не були викликані загальними змінами в організації виробництва і праці на підприємстві і вимагають згоди працівника [16].

Узагальнюючи вищевикладене, вважаємо, що переведення слід тлумачити як зміну будь-якої істотної умови трудового договору. Підтвердженням цього є слушна думка П. Д. Пилипенка, який вважає, що саме з диспозиції норми, яка міститься у ст.32 КЗпП України, можна дійти висновку, що переведенням на іншу роботу, яке потребує згоди працівника, є доручення працівникові роботи, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, а також зміна інших (крім робочого місця) істотних умов трудового договору, якщо при цьому немає змін в організації виробництва і праці [17]. І таке визначення необхідно закріпити в Трудовому кодексі України. При цьому обов'язково також зазначити в Трудовому кодексі України поняття «істотних умов трудового договору» та розкрити їх зміст, що в свою чергу сприятиме в усуненні суперечностей в тлумаченні поняття переведення працівників на іншу роботу.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Великий тлумачний словник української мови (з дод. і допов) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – С. 903.
2. Трудовое право: Энциклопедический словарь / Редкол. Александров Н.Г. и др. – 2-е изд. – М.: Советская энциклопедия, 1963. – С. 318.
3. Трудовое право: Энциклопедический словарь / Редкол. Иванов С.А. и др. – 4-е изд. – М.: Советская энциклопедия, 1979. – С. 305.
4. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – Т. 4. – К.: Видавництво «Українська енциклопедія» імені М. П. Бажана, 2002. – С. 478.
5. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М.: Юриздат, 1948. – С.275-276.
6. Бугров Л.Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу: Некоторые вопросы развития.

– Красноярск: Изд. Красноярского ун-та, 1987. – С. 68-69. **7.** Российское трудовое право. Учебник для вузов / Отв. ред. А.Д. Зайкин. – М.: Изд. групп. НОРМА-ИНФРА М, 1998. – С.181. **8.** Москаленко Г.К. Переводы и командировки по советскому праву. – М.: Государственное издательство юридической литературы, 1953. – С. 10-11. **9.** Пашерстник А.Е. Право на труд. – М., 1951. – С. 41. **10.** Боровская Е.Н. Перевод на другую работу. – М.: Госюриздат, 1963. – С. 5. **11.** Голованова Е.А. Переводы рабочих и служащих на другую работу. – М. : Юрид. лит., 1986. – С. 35 (Хоз. руководителю о законодательстве). **12.** Гончарова Г.С. Переводы и перемещения в судебной практике. – Харьков: «Вища школа», 1982. – С. 18. **13.** Бугров Л.Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу: Некоторые вопросы развития. – Красноярск: Изд. Красноярского ун-та, 1987. – С. 41. **14.** Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – № 1. – 1995. – ППВСУ. – С. 275. **15.** Трудове право України: Академічний курс: Підручник / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – С. 272. – (Економіка. Фінанси. Право). **16.** Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К. : Вікар, 2003. – С. 275. – (Вища освіта ХХІ століття). **17.** Пилипенко П.Д. Про істотні умови трудового договору та проблеми пов'язані з переведенням і переміщенням працівників / Вісник Львівського ун-ту. Серія юрид. – 2002. – Вип. 37. – С. 339.