ЗМІНА УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ ПЕРЕВЕДЕННЯМ ПРАЦІВНИКА НА ІНШУ РОБОТУ

Микола Іванович ІНШИН,

доктор юридичних наук, професор,
академік НАПрН України,
завідувач кафедри трудового
права та права соціального
забезпечення Київського
національного університету
іменіТараса Шевченка

Чинне трудове законодавство України, хоча і оперує поняттям переведення працівника на іншу роботу, проте не дає визначення даного поняття, що породжує відповідні наукові дискусії щодо змістовного наповнення даного правового явища. Постановою Пленуму Верховного суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», зокрема п. 31, переведення на іншу роботу визначено як доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором, що допускається лише за згодою працівника [1]. Тобто, у зв'язку із переведенням працівника на іншу роботу фактично змінюється трудова функція працівника, яка є істотною умовою трудового договору.

Варто відзначити, що визначення встановлені законодавцем видаються доволі однобічними. Вони відзначають лише одну умову і не враховують усіх інших суттєвих домовленостей досягнутих між працівником і роботодавцем при укладенні трудового договору (наприклад місце роботи при переведенні на інше підприємство).

Натомість, проект Трудового кодексу України закріплює зовсім іншу позицію. Згідно ст. 69 проекту переведенням на іншу роботу вважається виконання працівником тимчасової або постійної роботи, не передбаченої трудовим договором (крім випадків виконання працівником додаткових обов'язків попри основну роботу та виконання обов'язків тимчасово

© Іншин М. І., 2019

відсутнього працівника) [2]. Як бачимо, тут це поняття тлумачиться ширше і пов'язується із виконанням будь-якої роботи не обумовленої сторонами трудового договору.

Під переведенням працівника на іншу роботу потрібно розуміти доручення йому іншої постійної або тимчасової роботи, не передбаченої при укладенні трудового договору. Натомість зміна умов роботи зумовлює зміну решти істотних умов трудового договору. Переведення працівника на іншу роботу потребує відповідних змін трудового договору за взаємною згодою сторін даного договору.

Водночас треба наголосити на тому, що група соціальних явищ, під якими розуміють «переведення на іншу роботу» стає різнорідною, а саме поняття більше умовним, що фактично позбавляє можливості дати йому конкретне визначення. Як приклад можна навести наступне: переведення на інше підприємство (в установу чи організацію) не повинно розглядатися як переведення на іншу роботу, так як при такому переведенні змінюється сторона трудового договору – роботодавець. А це свідчить про припинення існуючих трудових правовідносин і виникнення нових на підставі іншого трудового договору. Тобто, в такому випадку не можна говорити про зміну умов трудового договору, оскільки за таких умов попередній трудовий договір припиняє свою дію, натомість укладається новий з іншим роботодавцем.

У науці трудового права зустрічаються класифікації переведення працівника на іншу роботу, дослідження яких дасть можливість краще дослідити даний вид змін трудового договору. Так, переведення працівника на іншу роботу класифікують:

1) За спеціальністю: робота за іншою спеціальністю; робота в межах тієї ж спеціальності, але з виконанням іншої трудової функції;

2) За місцем розташування: робота на тому ж підприємстві; робота на іншому підприємстві, навіть за умови незмінності кваліфікації, спеціальності чи посади;

3) За місцевістю: робота у тій же місцевості; робота у іншій місцевості, зокрема, у випадку переміщення підприємства, установи, організації у іншу місцевість [3, с. 261]. Не можемо повністю погодитись з наведеною

© Іншин М. І., 2019

класифікацією, оскільки спірним, на нашу думку, є питання віднесення переведення працівника на роботу на іншому підприємстві, навіть за умови незмінності кваліфікації, спеціальності чи посади до різновиду змін трудового договору, оскільки в даному випадку змінюється сторона договору, тому, відповідно необхідним є переукладення трудового договору, а не внесення змін в існуючий.

Також переведення працівника на іншу роботу можна класифікувати за наступними критеріями:

1. За строком: переведення на іншу постійну роботу без зазначення строку; тимчасові переведення працівника на іншу роботу.

2. Залежно від ініціатора: за ініціативою роботодавця чи уповноваженого ним органу; на прохання працівника; на вимогу третіх осіб;

3. За метою: викликані необхідністю раціонального використання кадрів; та ліквідації складних виробничих ситуацій; викликані необхідністю полегшення працівникам умов праці.

На практиці кожен із зазначених видів переведень досить часто визначається одночасно декількома обставинами (наприклад, строком та метою переведення. Чітка класифікація переведень має важливе як теоретичне, так і практичне значення. Вона сприяє глибшому дослідженню переведень як одного із видів зміни трудового договору та дотриманню гарантій прав працівників при переведенні на іншу роботу.

Загалом «переведенню на іншу роботу» присвячено лише три статті Кодексу законів про працю, які входять до глави ІІІ «Трудовий договір». Так у ст. 32 Кодексу йдеться про постійні переведення та відмежування їх від переміщення працівника; ст. 33 регулює тимчасове переведення працівника на іншу роботу не обумовлену трудовим договором; ст. 34 – тимчасове переведення на іншу роботу у разі простою.

Ч.1 ст. 32 та ч. 1 ст. 33 Кодексу законів про працю закріплює загальне правило, згідно якого переведення працівника на іншу роботу (тимчасове переведення працівника на іншу роботу) можливе тільки за його згодою [4]. Дані норми обумовлюються тим, що ініціатива про

© Іншин М. І., 2019

переведення зазвичай виходить від роботодавця. Погоджуючись з умовами переведення на іншу роботу, працівник, відповідно, погоджує зміну умов трудового договору.

У випадках, коли працівник є ініціатором переведення на іншу роботу, це розцінюється як прохання, яке роботодавець має право, але не зобов'язаний задовольняти. Винятком можуть бути лише випадки, коли працівник потребує переведення за стоном здоров'я, або коли переведення стосується вагітних жінок чи жінок, що мають дітей віком до трьох років.

Трудовим законодавством передбачено випадки переведення працівника і без його згоди. Проте, таке переведення допускається у випадку якщо така робота має тимчасовий характер (до одного місяця), не протипоказана працівнику за станом здоров'я, причиною переведення стали обставини екстраординарного характеру (відвернення або ліквідація наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій; а також інші обставини, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей), оплата праці не нижча ніж середній заробіток за попередньою роботою(ч. 2 ст. 33 КЗпП) [4]. Оскільки таке переведення є тимчасовою зміною трудової функції працівника, тому не потребує відповідних змін трудовий договір. Після закінчення строку такого переведення чи дії обставин за яких працівника було переведено трудова функція працівника відновиться до попереднього стану.

Варто зазначити також те, що законодавець не встановлює обов'язку для роботодавця одержати письмову згоду працівника при добровільному переведенні його на іншу роботу. У проекті Трудового кодексу дана процедура дещо змінена (ч. 2 ст. 69). Так, переведення працівника на іншу роботу дозволяється тільки за письмовою згодою працівника та оформлюється шляхом укладення нового або внесення змін до раніше укладеного трудового договору [2]. Оскільки статтею 24 КЗпПУ передбачено як правило письмову форму трудового договору, а не виключно, то допускається думка про легальне існування усного трудового договору. З огляду на таку правову позицію та загальні положення договірного права, вважаємо,

© Іншин М. І., 2019

що зміни в будь-який договір, в тому числі і трудовий, повинні вноситись у тій формі, в якій він був укладений.

Звичайно, що письмова форма згоди працівника на переведення має ряд переваг. Зокрема, вона є своєрідним захистом трудових прав працівників та попереджає виникнення спірних неоднозначних ситуацій щодо факту. Отримання письмової згоди працівника зменшить кількість трудових спорів щодо незаконних переведень працівників на іншу роботу.

Список використаних джерел

1. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року №9 / Дебет-Кредит (Галицькі контракти). - від 21.07.2008. - №29. – стр.279.

2. Проект Трудового кодексу України: від 27.12.2014 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу // http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

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

4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII / Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. - додаток до №50. - ст.265.

© Іншин М. І., 2019