

КАДРОВА РОБОТА В ОРГАНАХ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ, ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

К. Ю. МЕЛЬНИК,*доктор юридичних наук, професор,**завідувач кафедри трудового та господарського права факультету № 2 (кримінальної поліції)**Харківського національного університету внутрішніх справ;**ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8960-0234>*

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕРЕВЕДЕНЬ НА ІНШУ РОБОТУ В УКРАЇНІ

Розглянуто теоретичні проблеми, пов'язані з розумінням категорії «переведення на іншу роботу». Дано власне визначення відповідного терміна. Проведено дослідження норм національного законодавства, що регламентують переведення на іншу роботу різних категорій працівників. Зроблено висновок про відсутність у загальному трудовому законодавстві й спеціальному в сфері проходження служби у Національній поліції України однакового підходу національного законодавця до розуміння переведення та переміщення. Дано науково обґрунтовані рекомендації з удосконалення відповідного національного законодавства.

Ключові слова: *переведення, переміщення, трудова функція, місце роботи, робоче місце, посада, поліція.*

Melnyk, K.Y. (2016), "Some problems of legal regulation of transfers to another job in Ukraine" ["Deiaki problemy pravovoho rehuliuвання pereveden na inshu robotu v Ukraini"], *Pravo i Bezpeka*, No. 3, pp. 99–103.

Постановка проблеми. Проблематика правового регулювання переведень на іншу роботу була завжди й залишається надважливою, оскільки в цьому явищі наразі реалізується принцип свободи трудового договору та принцип заборони примусової праці. Це обумовлює великий інтерес до цієї проблематики серед науковців у галузі трудового права.

Стан дослідження. За різних часів проблеми правового регулювання переведень на іншу роботу були предметом досліджень цілої низки вчених-трудоваків, серед яких М. Г. Александров, П. А. Бущенко, В. С. Венедіктов, Л. Я. Гінцбург, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, С. О. Іванов, М. І. Іншин, М. П. Карпушин, Р. З. Лівшиц, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, К. Ю. Мельник, В. І. Нікітінський, О. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, В. Г. Ротань, О. В. Смирнов, В. М. Толкунова, Н. М. Хуторян, О. П. Циндяйкіна, Г. І. Чанишева, А. М. Юшко, О. М. Ярошенко та ін.

Метою статті є формування власної позиції щодо категорії «переведення на іншу роботу» та надання пропозицій з удосконалення відповідного національного законодавства.

Виклад основного матеріалу. Одразу відзначу, що в науці трудового права відсутнє одностайне розуміння категорії «переведення на іншу роботу». Так, В. І. Нікітінський визна-

чав переведення на іншу роботу як переміщення на роботу, не обумовлену трудовим договором [1, с. 341]. На думку О. С. Пашкова, переведення на іншу роботу – це зміна характеру й місця роботи, встановлених трудовим договором [2, с. 276]. О. Д. Зайкін розглядав переведення на іншу роботу як зміну однієї з необхідних умов трудового договору (про трудову функцію, місце роботи, оплату праці) або інших істотних умов праці [3, с. 226]. П. І. Жигалкін та П. А. Бущенко під таким переведенням розуміють будь-яку зміну умов трудового договору або зміну істотних умов праці [4, с. 163]. Г. С. Гончарова вказує на те, що це переведення завжди передбачає 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 [5, с. 18]. На думку П. Д. Пилипенка, переведенням на іншу роботу вважається лише зміна спеціальності, кваліфікації чи посади [6, с. 213].

К. М. Гусов та В. М. Толкунова вважають переведення на іншу роботу формою зміни трудового договору, коли змінюються або трудова функція працівника, або місце роботи, або оплата й режим праці, або інші істотні умови

договору [7, с. 212–213]. Р. З. Лівшиць та Б. М. Чубайс до поняття переведення на іншу роботу включають зміну не тільки безпосередньо обговорених сторонами умов трудового договору, але й умов праці, встановлених трудовим законодавством, колективним договором, угодою, локальними актами [8, с. 35].

О. П. Циндяйкіна під переведенням на іншу роботу розуміє доручення працівнику роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації, посаді, або роботи, під час виконання якої змінюються розмір заробітної плати, пільги, переваги або інші істотні умови праці, обумовлені під час укладення трудового договору (контракту), а також зміну місця роботи, направлення працівника на постійну роботу в іншу організацію або в іншу місцевість [9, с. 15]. На думку А. М. Юшко, під переведенням на іншу роботу слід розуміти таку зміну умов трудового договору: а) зміну місця роботи (підприємства або його відокремленого підрозділу, розміщеного у певній місцевості (населеному пункті) й наділеного трудовою правосуб'єктністю, або місцевості, хоча б разом з підприємством, з яким укладено трудовий договір); б) зміну трудової функції (доручення працівникові роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації, посаді, обумовленій під час укладення трудового договору, або покладення на нього завдань та обов'язків, не передбачених посадовою інструкцією, хоча б і в межах тієї ж спеціальності) [10, с. 70].

Такий стан справ у науці трудового права обумовлюється передусім тим, що чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) не закріплює визначення зазначеного терміна. Частина 1 ст. 32 КЗпП містить лише таку норму: «Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених законодавством» [11].

Узагалі ж переведенню на іншу роботу присвячено три статті КЗпП, які входять у гл. III «Трудовий договір». Так, ст. 32 КЗпП регулює постійні переведення та відмежовує їх від переміщення працівника, ст. 33 КЗпП – тимчасове переведення працівника на іншу роботу, ст. 34 КЗпП – тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою.

Тут необхідно звернути увагу і на положення п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду

України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9, де передбачено, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

Традиційно в юридичній літературі категорії «спеціальність», «кваліфікація» та «посада» охоплюються одним терміном «трудова функція». Спеціальність – це сукупність набутих шляхом спеціальної підготовки та досвіду роботи знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності в межах даної професії. Кваліфікація – це рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за певною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями. Посада – це визначена структурою та штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу та його апарату, на яку покладено встановлене нормативно-правовими актами коло службових повноважень [12, с. 154–155].

В юридичній літературі була висловлена точка зору, що для переведення є необхідними рух, переміщення разом з істотними змінами трудового договору, умов праці [5, с. 21–22; 13, с. 20]. Однак слід погодитися з П. Д. Пилипенком, який указує на те, що цей термін не можна сприймати буквально та розуміти як фактичне переведення працівника від виконуваної ним роботи до виконання якоїсь іншої роботи, бо переважно в разі переведення на іншу роботу працівника нікуди не переводять. Він може залишатися на своєму ж робочому місці, і лише нові функції, які йому доручають виконувати, засвідчують факт переведення на іншу роботу [6, с. 212].

Виходячи з вищезазначеного, сьогодні під переведенням на іншу роботу слід розуміти зміну умов трудового договору про місце роботи та/або трудову функцію.

В юридичній літературі переведення класифікуються за наступними підставами: 1) залежно від строку переведення – постійні та тимчасові; 2) залежно від місця переведення – переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, переведення на роботу на інше підприємство в тій же місцевості, переведення в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством; 3) залежно від ініціатора переведення – переведення з ініціативи працівника, переведення з ініціативи роботодавця, переведення за ініціативою осіб, що не є стороною трудового договору [12, с. 174].

За загальним правилом, переведення на іншу роботу може здійснюватись за наявності взаємної волі сторін трудового договору. Це загально правило закріплене в ч. 1 ст. 32 КЗпП та ч. 1 ст. 33 КЗпП, відповідно до яких переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника. Норма про отримання згоди працівника обумовлюється тим, що, як правило, ініціатива щодо переведення працівника виходить від роботодавця.

У трудовому законодавстві передбачаються також випадки, коли роботодавець вправі без згоди працівника перевести його на іншу роботу. Це дозволяється, якщо переведення є тимчасовим (строком до одного місяця), робота, на яку його переводять, не протипоказана працівникові за станом здоров'я та за наявності до того ж причин екстраординарного характеру – відвернення або ліквідація наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей (ч. 2 ст. 33 КЗпП). Однак у зазначених випадках забороняється тимчасове переведення на іншу роботу без їх згоди вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років (ч. 3 ст. 33 КЗпП).

В юридичній літературі справедливо висловлюється думка щодо необхідності посилення юридичних гарантій у контексті ч. 2 ст. 33 КЗпП. Зокрема, пропонується допускати таке переведення без згоди працівника лише після оголошення на тій або іншій території надзвичайного стану [14, с. 231]. Рекомендується чітко закріпити в законодавстві право працівника оскаржити таке переведення й вимагати компенсації у випадку незаконного переведення без його згоди, а профспілки мають здійснювати активний громадський контроль за переведеннями без згоди працівника [15, с. 7]. Доводиться необхідність передбачити в разі тимчасового переведення працівника на іншу роботу повідомлення первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, про здійснення такого заходу [16, с. 183].

У випадку, коли ініціатором переведення виступає працівник, це розцінюється як прохання про переведення, яке роботодавець вправі, але не зобов'язаний задовольнити. Водночас трудове законодавство встановлює випадки, коли роботодавець зобов'язаний задовольнити прохання працівника на переведення. Наприклад, він повинен на вимогу

працівника, який потребує за станом здоров'я надання легшої роботи, перевести його на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку (ч. 1 ст. 170 КЗпП). Схоже правило встановлюється для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (ст. 178 КЗпП) [17, с. 254].

Ініціатива щодо переведення може виходити і від осіб, що не є стороною трудового договору (медичні установи, батьки неповнолітнього працівника тощо).

Слід звернути увагу на те, що в окремих актах національного законодавства застосовуються інші підходи до регламентації переведень, ніж у КЗпП. Так, закон України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII (далі – Закон) містить розділ VII «Загальні засади проходження служби в поліції», в якому міститься ст. 65 «Переміщення поліцейських в органах, закладах та установах поліції».

Вже з аналізу змісту ч. 1 ст. 65 Закону можна зробити висновок про відсутність однакового підходу національного законодавця до розуміння переведення й переміщення у загальному трудовому законодавстві та спеціальному законодавстві у сфері проходження служби в Національній поліції. Так, частина 1 ст. 65 Закону передбачає, що переміщення поліцейських здійснюється: 1) на вищу посаду – у порядку просування по службі; 2) на рівнозначні посади: для більш ефективної служби, виходячи з інтересів служби; за ініціативою поліцейського; у зв'язку зі скороченням штатів або проведенням реорганізації; у разі необхідності проведення кадрової заміни в місцевостях з особливими природними, географічними, геологічними, кліматичними, екологічними умовами; за станом здоров'я – на підставі рішення медичної комісії; з меншим обсягом роботи з урахуванням професійних і особистих якостей – на підставі висновку атестації; у разі звільнення з посади на підставі рішення місцевої ради про прийняття резолюції недовіри; 3) на посади, нижчі ніж та, на якій перебував поліцейський: у зв'язку зі скороченням штатів або реорганізацією в разі неможливості призначення на рівнозначну посаду; за станом здоров'я – на підставі рішення медичної комісії; через службову невідповідність – на підставі висновку атестації з урахуванням професійних і особистих якостей; за ініціативою поліцейського; як виконання накладеного дисциплінарного стягнення – звільнення з посади відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України; у разі звільнення з посади на підставі

рішення місцевої ради про прийняття резолюції недовіри; 4) у зв'язку із зарахуванням на навчання до вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських, на денну форму навчання, а також у разі призначення на посаду після закінчення навчання [18].

Як було доведено вище, під переведенням сьогодні слід розуміти зміни таких умов трудового договору, як про трудову функцію (спеціальність, кваліфікація, посада) та місце роботи. Розуміння переміщення ґрунтується на нормі ч. 2 ст. 32 КЗпП, відповідно до якої не вважається переведенням на іншу роботу й не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі чи організації на інше робоче місце або в іншій структурний підрозділ у тій само місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором.

В юридичній літературі відзначається, що переміщення, яке не потребує згоди працівника, матиме місце тоді, коли в трудовому договорі не буде зазначено конкретний підрозділ та/або конкретне робоче місце. Якщо у трудовому договорі під час визначення місця роботи працівника буде вказано відповідний структурний підрозділ підприємства, то доручення працівнику роботи в іншому підрозділі буде не переміщенням, а переведенням, яке потребуватиме згоди працівника. Те ж саме стосується і робочого місця. Наприклад, якщо у трудовому договорі буде вказана марка та номерний знак автомобіля, на якому працюватиме особа, то доручення їй роботи на іншому автомобілі слід вважати також переведенням, що потребує згоди працівника [19, с. 27].

Вважаю, що національне законодавство повинно встановлювати однакові підходи до розуміння власного категоріального апарату. З огляду на вищезазначене слід констатувати, що передбачене у ч. 1 ст. 65 Закону переміщення поліцейських є, по суті, переведенням

поліцейських, оскільки при цьому змінюється їхня посада.

Аналіз усього змісту ст. 65 Закону, яка складається з одинадцяти частин, також свідчить про невідповідність змісту статті її назві, безсистемність викладення нормативного матеріалу у статті та відсутність установлених загальним трудовим законодавством гарантій у цій сфері. Так, виходячи з назви статті, у ній мають висвітлюватися питання, пов'язані виключно з переміщенням поліцейських, однак у її межах, з огляду на відповідні термінологічні конструкції, містяться норми про призначення на посади, переміщення та переведення поліцейських. Крім цього, зазначена стаття не передбачає такої важливої гарантії прав працівника в разі його переведення, як обов'язковість отримання його згоди на переведення.

Виходячи з вищезазначеного, пропоную, поперше, викласти назву ст. 65 закону України «Про Національну поліцію» наступним чином «Переведення та переміщення поліцейських». По-друге, є необхідність привести зміст цієї статті у відповідність до норм Кодексу законів про працю України щодо правил застосування переведень та переміщень, а також гарантій прав працівників у разі їх запровадження.

Також слід звернути увагу на ч. 3 ст. 11 закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 р. № 3721-ХІІ, яка передбачає таку норму: «Переведення працівника похилого віку і працівника передпенсійного віку з одного робочого місця на інше не допускається без його згоди, якщо при цьому змінюються істотні умови праці» [20].

Вважаю, що в цьому випадку національний законодавець мав на увазі категорію «переміщення», а не «переведення», оскільки, поперше, остання і так передбачає необхідність отримання згоди працівника, по-друге, в разі зміни робочого місця відбувається переміщення, а не переведення.

Список бібліографічних посилань

1. Трудовое право: энцикл. слов./редкол.: С. А. Иванов (гл. ред) и др. 3-е изд. М.: Сов. энцикл., 1969. 592 с.
2. Советское трудовое право: учебник/под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. М.: Юрид. лит., 1988. 608 с.
3. Советское трудовое право: учебник/под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. 2-е изд. М.: Юрид. лит., 1985. 552 с.
4. Жигалкин П. И., Бущенко П. А. Некоторые вопросы совершенствования законодательства о переводах на другую работу // Проблемы социалистической законности на современном этапе коммунистического строительства: крат. тез. докл. и науч. сообщ. респ. науч. конф. 21–23 нояб. 1978 г. Харьков: Харьков. юрид. ин-т, 1978. С. 162–164.
5. Гончарова Г. С. Переводы и перемещения в судебной практике. Харьков: Вища шк., 1982. 168 с.
6. Трудове право України: навч. посіб. для студентів юрид. спец. ВНЗ/П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. Київ: Ін Юре, 2003. 536 с.

7. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: учебник. М. : Проспект, 2003. 496 с.
8. Лившиц Р. З., Чубайс Б. М. Трудовой договор/отв. ред. Ю. П. Орловский. М.: Наука, 1986. 174 с.
9. Циндяйкина Е. П. Изменение трудового договора: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2000. 25 с.
10. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2002. 194 с.
11. Кодекс законів про працю України: закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних (БД) «Законодавство України»/Верховна Рада (ВР) України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 07.09.2016).
12. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
13. Безуглая Я. И. Правовые средства борьбы с текучестью кадров. Киев: Знання, 1984. 48 с.
14. Мельник К. Ю., Гоц В. Я. Окремі проблеми укладання та зміни трудового договору. *Право і Безпека*. 2012. № 4 (46). С. 228–232. URL: <http://pb.univd.edu.ua/?controller=service&action=download&download=21406> (дата звернення: 07.09.2016).
15. Яцкевич І. І. Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2015. № 1 (11). С. 1–15.
16. Мельник К. Ю., Бабенко А. О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору: монографія. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.
17. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів: монографія. Харків: Вид-во Харків. нац. ун-ту внутр. справ, 2009. 360 с.
18. Про Національну поліцію: закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // БД «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 07.09.2016).
19. Мельник К. Ю. Правове регулювання переведень і переміщень поліцейських в Україні // Актуальні проблеми соціального права: матеріали всеукр. кругл. столу, присвяч. 40-річчю каф. соціал. права (1 квіт. 2016 р.). Львів: Каф. соціал. права Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка; Укр. центр соціал.-прав. дослідж., 2016. С. 25–28.
20. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: закон України від 16.12.1993 № 3721-XII // БД «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12> (дата звернення: 07.09.2016).

Надійшла до редколегії 14.09.2016

МЕЛЬНИК К. Ю. НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПЕРЕВОДОВ НА ДРУГУЮ РАБОТУ В УКРАИНЕ

Рассмотрены теоретические проблемы, связанные с пониманием категории «перевод на другую работу». Предложено собственное определение соответствующего термина. Проведено исследование норм национального законодательства, регламентирующих переводы на другую работу разных категорий работников. Сделан вывод об отсутствии в общем трудовом законодательстве и специальном в сфере прохождения службы в Национальной полиции Украины одинакового подхода национального законодателя к пониманию перевода и перемещения. Даны научно обоснованные рекомендации по усовершенствованию соответствующего национального законодательства.

Ключевые слова: *перевод, перемещение, трудовая функция, место работы, рабочее место, должность, полиция.*

MELNYK K. Y. SOME PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF TRANSFERS TO ANOTHER JOB IN UKRAINE

The theoretical issues related to understanding the category of “transfer to another job” have been studied. The author’s definition of the relevant term has been provided. According to it we should refer transfer to another job as the change of conditions of the employment contract about the place of employment and/or work function.

The norms of national legislation regulating the transfer to another job of different categories of employees have been studied. The author has made a conclusion about the lack of a single approach of the national legislator to understand the transfer and movement within general labor legislation as well as in special one in part of serving within the National Police of Ukraine. Scientifically grounded recommendations to improve relevant national legislation have been provided. In particular, the author has offered the title of the Art. 65 of the Law of Ukraine “On the National Police” to present as follows: “The transfer and Movement of Police Officers”.

Also, the author has grounded the necessity to bring the content of this Article in compliance with the Labor Code of Ukraine concerning the rules of implementing transfers and movements, as well as guarantees of employees’ rights in case of their implementation.

Keywords: *transfer, movement, labor function, place of employment, work space, position, police.*