

ВИДИ ПЕРЕВЕДЕННЯ ТА ПЕРЕМІЩЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

У статті окреслюється актуальна наукова думка про видову структуру переведення та переміщення працівників, як складних трудо-правових феноменів, спрямованих на оптимізацію використання трудових ресурсів у виробничих відносинах. Уточнивши визначення поняття «переведення працівників», автор доходить думки, що чинне українське трудове законодавство дозволяє класифікувати практичні вияви переведення за різними критеріями, а саме: за критерієм формальності (номінальне та реальне), за просторовим критерієм (внутрішнє та зовнішнє переведення), за темпоральним критерієм (переведення постійного чи тимчасового характеру), за критерієм «джерела» інтересів, за якими здійснюється переведення (переведення, пов'язані з інтересами: роботодавців; працівників; суспільства). У межах комплексної класифікації переведення працівника ця кадрова процедура поділяється на види залежно від: об'єктивного вияву переведення (постійне, тимчасове; пов'язане із зміною роботи на тому ж самому підприємстві, роботи на тому ж самому підприємстві, яке змінює своє місцезнаходження тощо); суб'єктивного вияву переведення (добровільне чи обов'язкове; обумовлене ініціативою роботодавця чи працівника). Уточнивши визначення поняття «переміщення працівників», автор пропонує поділяти цю кадрову процедуру в залежності від характеру робочого місця, на який працівник переходить виконувати ту ж саму роботу (перехід працівника у цій установі на інше робоче місце; перехід працівника в інший структурний підрозділ на території установи в межах тієї ж місцевості; перехід працівника на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою). У висновках до статті обґрунтовується думка, що множина фактичного вияву видів переведення та переміщення працівників обумовлена: фактичними ситуаціями виробничих відносин, які потребують оптимізації роботодавцем використання трудових ресурсів; нормами законодавства, крізь призму яких фактичні обставини та умови тлумачаться в якості достатніх для здійснення відповідних кадрових процедур без шкоди забезпеченню належного рівня соціальної безпеки працівників та економічної свободи роботодавця у виробничих відносинах.

Ключові слова: *види кадрових процедур, кадрові процедури, переведення працівників, переміщення працівників, свобода праці, трудові правовідносини.*

В статье очерчивается актуальная научная мысль о видовой структуре перевода и перемещения работников, как сложных трудо-правовых феноменов, направленных на оптимизацию использования трудовых ресурсов в производственных отношениях. Уточнив определение понятия «перевод работников», автор приходит к выводу, что действующее украинское трудовое законодательство позволяет классифицировать практические проявления перевода по разным критериям, а именно: по критерию формальности (номинальный и реальный), по пространственному критерию (внутренний и внешний перевод), по темпоральному критерию (перевод постоянного или временного характера), по критерию «источника» интересов, на основании которого осуществляется перевод (перевод, связанный с интересами: работодателей; работников; общества). В рамках комплексной классификации перевода работника эта кадровая процедура делится на виды в зависимости от: объективного проявления перевода (постоянный, временный; связанный с изменением работы на том же предприятии, а также работы на том же предприятии, что меняет

свое местонахождение и др.); субъективного проявления перевода (добровольный или обязательный; обусловленный инициативой работодателя или работника). Уточнив определение понятия «перемещение работников», автор предлагает делить эту кадровую процедуру на виды в зависимости от характера рабочего места, на которое работник переходит выполнять ту же самую работу (переход работника в этом учреждении на другое рабочее место; переход работника в другое структурное подразделение на территории учреждения в пределах той же местности; переход работника на другой механизм или агрегат при продолжении выполнения работы по той же специальности, квалификации или должности). В выводах к статье обосновывается мысль, что множество фактического проявления видов перевода и перемещения работников обусловлена: фактическими ситуациями производственных отношений, которые нуждаются в оптимизации работодателем использования трудовых ресурсов; нормами законодательства, сквозь призму которых фактические обстоятельства и условия интерпретируются в качестве достаточных для осуществления соответствующих кадровых процедур без вреда обеспечению должного уровня социальной безопасности работников и экономической свободы работодателя в производственных отношениях.

Ключевые слова: *виды кадровых процедур, кадровые процедуры, перевод работников, перемещение работников, свобода труда, трудовые правоотношения.*

The article outlines the current scientific idea about the specific structure of the transfer and relocation of workers as complex labor and legal phenomena aimed at optimizing the use of labor resources in industrial relations. Having clarified the definition of the concept of “transfer of employees”, the author comes to the conclusion that the current Ukrainian labor legislation allows classifying the practical manifestations of translation according to different criteria, namely: according to the criterion of formality (nominal and real), according to the spatial criterion (internal and external translation), according to the temporal criterion (permanent or temporary translation), according to the criterion of the “source” of interests on the basis of which the translation is carried out (translation related to the interests of: employers; employees; society). Within the framework of the complex classification of the employee's transfer, this personnel procedure is divided into types depending on: the objective manifestation of the transfer (permanent, temporary; associated with a change of work at the same enterprise, as well as work at the same enterprise that changes its location, etc.); the subjective manifestation of the transfer (voluntary or mandatory; due to the initiative of the employer or employee). Having clarified the definition of the concept of “relocation of employees”, the author suggests dividing this personnel procedure into types, depending on the nature of the workplace to which the employee goes to perform the same work (transition of an employee in this institution to another workplace; transition of an employee to another structural unit on the territory of the institution within the same locality; transition of an employee to another mechanism or unit while continuing to perform work in the same specialty, qualification or position). The conclusions to the article substantiate the idea that the complexity of the actual manifestation of the types of transfer and relocation of employees is due to: actual situations of industrial relations that need to be optimized by the employer of the use of labor resources; the norms of legislation, through the prism of which the actual circumstances and conditions are interpreted as sufficient for the implementation of appropriate personnel procedures without harm to ensuring the proper level of social security of employees and economic freedom of the employer in industrial relations.

Key words: *freedom of labor, labor relations, personnel procedures, relocation of employees, transfer of employees, types of personnel procedures.*

Постановка питання. Переведення та переміщення найманих працівників є кадровими процедурами, до яких в правових і соціальних державах звертається особлива увага в умовах, коли в цих державах спостерігаються кризові явища економічного характеру, що супроводжуються зростанням правового нігілізму. З огляду на те, що сьогодні в нашій дер-

жаві спостерігаються численні економічні кризові явища, а також зростає рівень правового нігілізму на ринку праці, цілком очевидну актуальність набуває питання достатності правового регулювання переведення та переміщення працівників. Додатково актуалізується це питання тим фактом, що за останні роки в Україні прискорився процес реформування трудового законодавства, який повинен бути в повній мірі науково обґрунтованим процесом. Проте, з огляду на той факт, що на сьогоднішній день в наявній науковій літературі спостерігається брак актуальних наукових досліджень вказаних кадрових процедур, а серед юристів-трудо-виків відсутні узгоджені підходи до розуміння сутності цих явищ, можемо дійти висновку, що подальший розвиток правового регулювання переведення та переміщення працівників може бути не в повній мірі відповідним поточним потребам ринку праці, не враховувати розвиток наукової думки стосовно сутності цих кадрових процедур. Вказане свідчить про потребу в комплексному дослідженні сутності переведення та переміщення працівників, що не можливо в повній мірі здійснити без попереднього з'ясування множини видових виявів досліджуваних кадрових процедур, які мають місце в практичній дійсності у відповідності до норм чинного законодавства про працю.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Загальна сутність переведення та переміщення працівників вже широко досліджувалась багатьма українськими юристами-трудо-виками, серед яких: А. М. Апанасенко, С. М. Булах, О. В. Валецька, О. В. Височина, Н. Д. Гетьманцева, Ю. В. Гоголь, Ю. Ю. Івчук, М. І. Іншин, Ю. В. Кернякевич-Танасійчук, В. В. Марченко, Т. В. Парпан, А. П. Тиха, А. М. Юшко та інші вітчизняні науковці. При цьому, видам переведення та переміщення працівників серед вітчизняних і зарубіжних учених не приділяється належна увага, хоча окремі аспекти цього питання вже розкривались, зокрема С. М. Булахом, К. Ю. Мельником, П. Д. Пилипенко, В. О. Тітченковим, А. М. Юшко та іншими науковцями. Вказане свідчить про потребу і теоретичну можливість узагальнення наукових знань про види переведення та переміщення працівників.

Відтак, **метою** цієї наукової статті є формулювання актуальної наукової думки щодо множини практичного видового вияву здійснення переведення та переміщення працівників за законодавством України. Ця мета буде досягатись шляхом виконання таких *завдань*: 1) окреслити загальну сутність і визначити поняття «переведення працівників»; 2) виокремити та структурувати основні види переведення працівників, залежно від різних критеріїв поділу переведення працівників на види; 3) уточнити сутність і сформулювати визначення поняття «переміщення працівників»; 4) з'ясувати та структурувати основні види переміщення працівників; 5) узагальнити результати дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Переведення працівників на сьогоднішній день постає в якості складного соціально-правового явища, що характеризується трудо-правовою природою. Складність цього явища обумовлено тим фактом, що він охоплює собою різноманітні тих чи інших трудо-правових феноменів, якими окреслюється переведення працівника. З огляду на це, вітчизняними ученими [див., напр.: 1, с. 36-37; 2, с. 158] переведення працівників переважно тлумачиться в якості: 1) різних виявів переведення працівника на іншу роботу, що є широким поняттям, широта якого дозволяє забезпечити належний рівень соціальної безпеки працівників; 2) родового поняття, що охоплює різні види переведення, зокрема й переведення на іншу роботу. На нашу думку, на сьогоднішній день під *переведенням працівників* слід розуміти кадрову процедуру, урегульовану чинним законодавством про працю та зайнятість, а також трудо-правовими нормами адміністративного законодавства, котра виявляється в дорученні працівнику на постійній (чи тимчасовій) основі за ініціативою роботодавця (чи самого працівника): іншої роботи, не передбаченої при укладенні трудового договору; роботи, виконання якої передбачає зміну розміру заробітної плати, обсягу встановлених раніше гарантій; виконання роботи в іншому місці роботи (враховуючи в рамках нетипової зайнятості).

Що ж стосується саме видової структури досліджуваної кадрової процедури, то з цього приводу зауважимо, що аналіз чинного законодавства про працю дозволяє дійти висновку, що перелік видів переведення працівників можна класифікувати за різними критеріями. Зокрема, основними видами переведення працівників за *критерієм формальності* є: 1) номінальне переведення працівника. Прикладом такого переведення може бути переведення працівника у результаті реорганізації підприємства (враховуючи позиції учених стосовно номінальності переведення працівників [3, с. 15], доходимо думки, що таке переведення охоплює випадки здійснення цієї процедури, що згідно законодавства є переведенням працівника, утім, у практичному сенсі полягає у формальному здійсненні відповідної процедури); 2) реальне переведення працівника,

що виявляється у постійному чи тимчасовому переведенні працівника на іншу роботу на тому ж підприємстві чи в іншу місцевість (враховуючи ситуацію зміну місце розташування відповідного роботодавця).

Також можна поділити переведення працівників на види *за просторовим критерієм*, а саме, поділяючи переведення на такі види: 1) внутрішнє переведення працівника, що виявляється у переведенні найманого працівника на іншу роботу на тому ж підприємстві (в установі, організації), що передбачена ч. 1 ст. 32, ч. 2 ст. 34 та статей 170, 178 КЗпП України; 2) зовнішнє переведення працівника, яке пов'язано із переведенням найманого працівника на роботу: а) на інше підприємство (ч. 1 ст. 32, п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України), зокрема, у результаті простою (ч. 2 ст. 34 КЗпП України); б) в іншу місцевість (ч. 1 ст. 32 КЗпП України), враховуючи також випадки зміни місце розташування підприємства (ст. 32 КЗпП України); в) «для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей» (частини 2 і 3 ст. 33 КЗпП України).

Крім того, переведення працівників можна поділити на окремі види залежно від *темповального критерію*, а саме, поділяючи переведення на такі види:

1) переведення працівника, що має постійний характер, а саме: а) переведення працівника на іншу роботу на тому ж підприємстві (ч. 1 ст. 32 КЗпП України); б) переведення працівника на роботу на інше підприємство (ч. 1 ст. 32, п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України); в) переведення на роботу в іншу місцевість (ч. 1 ст. 32 КЗпП України), враховуючи також переведення на роботу в іншу місцевість разом з установою чи окремо від неї (ст. 32 КЗпП України); г) безстрокове переведення працівника на легшу роботу у відповідності з медичним висновком (ст. 170 КЗпП України);

2) переведення працівника, що має тимчасовий характер, а саме: а) тимчасове переведення працівників на іншу роботу у зв'язку з форс-мажорними обставинами (частини 2 і 3 ст. 33 КЗпП України); б) тимчасове переведення працівників на іншу роботу в разі простою (ст. 34 КЗпП України); в) тимчасове переведення працівника на легшу роботу у відповідності з медичним висновком (ст. 170 КЗпП України); г) переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (ст. 178 КЗпП України).

Також переведення працівників можна поділити на види, залежно від «джерела» *інтересів суб'єкта*, з якими пов'язується переведення працівника, а саме: 1) переведення працівника, пов'язане із інтересами роботодавця (виробництва), зокрема, переведення, обумовлене: а) зміною місця розташування підприємства (ч. 1 ст. 32 КЗпП України); б) змінами в організації виробництва і праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП України); в) простоєм (ч. 2 ст. 34 КЗпП України); 2) переведення працівника, пов'язане із інтересами працівника, зокрема, це: а) переведення працівника на дистанційну роботу, коли на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації, сексуального домагання чи інших форм насильства (ч. 10 ст. 60-2 КЗпП України); б) переведення працівника на легшу роботу (ст. 170 КЗпП України); в) переведення на легшу роботу працівників, які є вагітними жінками чи жінками, котрі мають дітей віком до трьох років (178 КЗпП України); 3) переведення працівника, пов'язане із інтересами суспільства, головним чином переведення «для відвернення або ліквідації 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 України).

Узагальнюючи різні підходи до класифікації видів переведення, можемо дійти висновку, що переведення найбільш повно окреслюється за своїм суб'єктивним та об'єктивним виявом.

За *своїм об'єктивним виявом* переведення працівників можна поділити на такі види: 1) постійне чи тимчасове; 2) пов'язане із: а) зміною роботи на тому ж самому підприємстві; б) зміною роботи на тому ж самому підприємстві, яке змінює своє місцезнаходження; в) зміною роботи та підприємства в тій же самій місцевості; г) зміною роботи та підприємства в іншій місцевості; г) зміною підприємства без зміни роботи; д) зміною місцезнаходження підприємства без зміни роботи; е) зміною підприємства в іншій місцевості без зміни роботи.

За *своїм суб'єктивним виявом* переведення працівників можна поділити на такі види:

1) добровільне чи обов'язкове. При цьому обов'язкове переведення працівників на сьогоднішній день (на відміну від ранніх етапів розвитку правового регулювання переведення) в загальному порядку, передбаченому в КЗпП України, у повній мірі узгоджується із засадою свободи праці. Разом із тим, слід мати на увазі, що в спеціальному законодавстві обов'язкове переведення працівників досить часто містить ознаки порушення відповідної гуманістичної засади (щонайперше, коли переведення відіграє роль дисциплінарного заходу);

2) обумовлене ініціативою роботодавця чи працівника. З приводу ініціативи здійснення переведення необхідно зазначити, що відповідні види переведення мають місце принаймні, на практиці, що потребує також й нормативного уточнення (КЗпП України сьогодні регламентує переведення працівників в якості процедури, котра ініціюється роботодавцем).

Розглянувши видову структуру переведення працівників, можемо перейти до аналізу сутності та переліку видів менш складної кадрової процедури – переміщення працівників. Спершу слід зазначити, що переміщення працівників постає в якості: «способу реалізації повноважень роботодавця на управління трудовим процесом» [4, с. 59]; «як засіб раціонального та оперативного використання та розподілу трудових ресурсів» [5, с. 65]. З вказаного закономірним чином випливає певна спорідненість переміщення та переведення працівників, що цілком закономірно, адже вказані кадрові процедури охоплені спільним правовим режимом – трудо-правовим режимом переведення та переміщення працівників, який постає порядком правового регулювання режиму раціонального використання роботодавцем трудового потенціалу працівників (у межах виробничих відносин) шляхом їх «руху» без шкоди забезпеченню засади свободи праці працівників та гармонійної стабільності трудових правовідносин працівників і роботодавців. Іншими словами, переведення та переміщення працівників є виявом дотримання «золотої середини» збалансованості прав, законних інтересів і обов'язків працівників і роботодавців [6, с. 86, 88], що досягається в процесі забезпечення гармонійної стабільності трудових правовідносин і господарсько-економічної свободи роботодавця на оптимальне використання трудових ресурсів.

Приймаючи до уваги ч. 2 ст. 32 КЗпП України, п. 31 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9, позиції вітчизняних юристів-трудоваків [див., напр.: 7, с. 7; 8, с. 220], доходимо думки, що *переміщення працівників* – це кадрова процедура, котра виявляється в покладенні роботодавцем (шляхом видання наказу чи розпорядження) на працівника, котрий переміщується, обґрунтованого виробничими (організаційними, економічними) причинами обов'язку виконувати роботу за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці на іншому робочому місці (в іншому структурному підрозділі у тій же місцевості, на іншому механізмі або агрегаті), що не спричиняє зміни істотних умов трудового договору.

Що ж стосується видової структури переміщення працівників, то з цього приводу слід звернути увагу на те, що українським юристом-трудоваком С. М. Булахом ще в 2011 році констатувалось наступне: «при переміщенні працівників відбувається лише зміна робочого місця працівника за відсутності умови щодо нього в трудовому договорі, видається неможливим виділення окремих різновидів переміщення. Якби поняттям переміщення охоплювалися й зміни визначених сторонами умов трудового договору, окрім трудової функції й робочого місця працівника, при зміні останнього, то доречно було б вести мову про просте переміщення й переміщення, що зумовлює зміну умов, визначених сторонами трудового договору» [9, с. 9]. Поряд із тим, дотримуючись позиції необхідності застосування процедури переведення при зміні робочого місця й супровідних змінах умов трудового договору, за яких сторони досягли згоди, укладаючи його, доведено недоречність виділення окремих видів переміщення» [9, с. 9]. Критично аналізуючи викладену позицію науковця доходимо думки, що з вказаним не можна погодитись у повній мірі, приймаючи до уваги зміст ч. 2 ст. 32 КЗпП України, а також абз. 2 п. 31 постанови Пленуму ВС України від 06 листопада 1992 року № 9.

З огляду на викладене, на сьогодні наявні наукові дослідження, в яких ученими окреслюються види переміщень працівників. Зокрема, юрист-трудовак В. О. Тітченков вважає, що умовно можна виділити наступні три види переміщень: «на інший механізм або агрегат; на інше робоче місце; в інший структурний підрозділ» [10, с. 215]. Між тим, як зазначає В. О. Тітченков, в процесі наукового осмислення запропонованої видової структури переміщення працівників слід враховувати те, чи охоплені умовами трудового договору механізм (агрегат), робоче місце чи структурний підрозділ: «зміна структурного підрозділу чи робочого місця розглядається в трудовому законодавстві в якості переміщення лише у тому випадку, якщо при укладенні трудового договору структурний підрозділ або конкретне робоче місце (механізм, агрегат) не обумовлювалося сторонами договору при його укладанні. Протилежна ситуація виникає, якщо структурний підрозділ або конкретне робоче місце (механізм або ж агрегат) закріплено в трудовому договорі в якості однієї з нею умов. У цьому випадку така умова є додатковою умовою трудового договору і може бути змінена виключно за письмовою згодою працівника» [10, с. 215]. Аналогічну позицію окреслює П. Д. Пилипенко [5, с. 65].

Таким чином, можемо дійти висновку, що переміщення працівників на сьогоднішній день можна поділити *в залежності від робочого місця* (на який працівник переходить виконувати ту ж

саму роботу – за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою) на такі види: 1) перехід працівника у цій установі на інше робоче місце; 2) перехід працівника в інший структурний підрозділ на території установи в межах тієї ж місцевості; 3) перехід працівника на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

Висновки. Переведення та переміщення працівників є складними соціально-правовими явищами, адже у своєму сутнісному змісті постають в якості: 1) юридичних фактів; 2) юридичних наслідків юридичних фактів, що є достатніми підставами та умовами для переведення чи переміщення працівників; 3) кадрових процедур, що здійснюються у відповідності до спеціальних порядків. Будучи складними соціально-правовими явищами, переведення та переміщення працівників характеризуються множиною практичного вияву, широка варіативність яких обумовлена: 1) фактичними ситуаціями виробничих відносин, які потребують оптимізації роботодавцем використання трудових ресурсів, зокрема, заходами переведення та/або переміщення працівників; 2) нормами законодавства про працю (трудо-правовими нормами адміністративного законодавства), крізь призму яких фактичні обставини та умови тлумачаться в якості достатніх для здійснення відповідних кадрових процедур без шкоди забезпеченню належного рівня соціальної безпеки працівників (які переводяться) та економічної свободи роботодавця у виробничих відносинах. З огляду на це, у роботодавців є можливість здійснити різного виду переведення працівників (вони можуть бути класифіковані за критерієм формальності, за просторовим критерієм, за темпоральним критерієм, за критерієм «джерела» інтересів суб'єкта, з якими пов'язується переведення працівника; у межах комплексної класифікації), а також їх переміщення (класифікуються в залежності від характеру робочого місця).

Список використаних джерел:

1. Лазор В. В. Переведення за трудовим правом України: проблеми правового регулювання. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 35-43.
2. Парпан Т. В. Правовые аспекты переводов на другую работу. *Вестник Пермского университета. Серия : Юридические науки*. 2013. № 3 (21). С. 157-166.
3. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2002. 19 с.
4. Кернякевич Ю. В. Правове регулювання переведення працівників на іншу роботу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Львів, 2012. 167 с.
5. Трудове право України : навчальний посібник / за ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Істина, 2007. 208 с.
6. Гладкий В. В. К вопросу о теории трудового правового ответственности. *Стратегічні пріоритети в XXI столітті: матеріали II міжнар. наук.-практ. конф.* (Київ, 14-15 лютого 2017 р.). Київ : Пшонківський, 2017. С. 86-90.
7. Парпан Т. В. Істотні умови трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2005. 16 с.
8. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника; вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ : Центр учб. літ-ри, 2016. 472 с.
9. Булах С. М. Принципи і способи правового регулювання переведення та переміщення працівників в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2011. 18 с.
10. Титченков В. А. Современные правила перевода на другую работу. *Вестник Брянского государственного университета*. 2014. № 2. С. 214-219.