

Переведення на іншу роботу

Серед основних напрямів розвитку трудового потенціалу в сфері зайнятості державна політика України передбачає раціональне використання робочої сили та здійснення заходів щодо перерозподілу зайнятого населення між державним та недержавним секторами економіки у зв'язку із зміною форм власності підприємств та впровадження механізму їх банкрутства. У вирішенні цих проблем велике значення можуть відіграти переведення на іншу роботу.

Трудове законодавство не дає чіткого визначення поняття «переведення», серед науковців також немає єдиної думки щодо цього питання. Так, Л.Бугров розуміє під переведенням одну з таких змін істотних умов праці робітників і службовців:

- 1) доручення роботи поза трудовою функцією, встановленою трудовим договором;
- 2) зміна місцевості виконання роботи;
- 3) зміна трудового колективу або колективу працівників структурного чи іншого підрозділу;
- 4) переміщення на інше робоче місце, яке супроводжується зміною розміру заробітної плати, переваг, ступеня складності роботи, а також інших істотних умов праці.

А. Пашерстник вважає, що переведення — це таке переміщення працівника, при якому він переходить до виконання роботи, що відрізняється від попередньої своїми професійними, кваліфікаційними та об'єктивними ознаками. Воно може супроводжуватись змінами обсягу праці, але це не є його обов'язковою умовою та ознакою.

Пленум Верховного Суду України у п. 31 постанови № 9 від 6 листопада 1992 р. „Про практику розгляду судами трудових спорів” роз'яснив, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, обумовленій трудовим договором.

Отже, переведення на іншу роботу відбувається тоді, коли змінюється трудова функція працівника (його спеціальність, кваліфікація чи посада), а зміна істотних умов праці допускається при збереженні спеціальності, кваліфікації або посади. Для переведення необхідно отримати згоду працівника, а при зміні істотних умов праці достатньо лише попередити його не пізніше ніж за два місяці.

Розрізняють три основних види переведення на іншу роботу:

- переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації;
- тимчасове переведення працівника на іншу роботу в разі простою;
- тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором.

Переведення на іншу роботу передбачає зміну істотних умов трудового договору, тому вимагає згоди працівника (частина перша ст. 32 КЗпП). При цьому законодавством, зокрема статтею 33 КЗпП, визначено випадки, коли переведення може здійснюватися без згоди працівника.

Заборона власнику або уповноваженому ним органу в односторонньому порядку змінювати укладений з працівником трудовий договір є одним із способів забезпечення права громадян на вільний вибір діяльності, що унеможливорює примусову працю, заборонену статтею 43 Конституції України.

Законодавством про працю не встановлено форму надання згоди працівника на переведення, така згода може бути висловлена як в усній, так і в письмовій формі. З метою уникнення непорозумінь та трудових спорів доцільніше все ж таки отримати згоду працівника на переведення в письмовій формі, оскільки тоді в наказі про переведення можна послатися не на усну згоду працівника, яку в разі спору буде важко довести, а на письмово зафіксовану згоду, що буде незаперечним доказом.

Законодавство України не містить переліку підстав, які допускають переведення працівника за його згодою. Отже ініціатором переведення може бути як сам працівник, так і власник підприємства, тобто той, хто зацікавлений в такому переведенні.