

3) з'ясування і аналіз суперечливих понять, які відображають наявність суперечливих сторін у трудовій діяльності (матеріальне і ідеальне, об'єктивне і суб'єктивне, індивідуальне і колективне і т.п.);

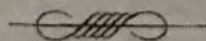
4) виявлення, аналіз і обґрунтування критеріїв і ознак визначення кола і змісту суспільних відносин, які складають предмет трудового права;

5) аналіз тенденцій у генезисі трудової діяльності і породжуваних нею соціальних змін. Заслугує уваги позиція В.М. Лебедева, який стверджує: «Поняття, система і структура трудового права багато в чому залежать від праворозуміння, основних вихідних положень тієї школи права, яка утвердилась у правосвідомості суспільства, знайшла визнання у правознавстві» [1, 38].

Проблеми правового регулювання трудових відносин зачіпають в тій чи іншій мірі інтереси практично всіх громадян. Вони тісно інтегровані з проблемами економіки, політики, соціальної сфери, культури, релігії. Тому теоретичні проблеми галузі не можуть бути розглянуті без взаємодії з іншими гуманітарними науками, перш за все економікою, соціологією, політологією та ін. Цілком поділяємо точку зору російських науковців про те, що аналіз проблем трудового права не може обмежуватись вивченням тільки трудового права у вузькому розумінні, навіть з урахуванням вивчення систем ідей про право і правовідносини, а також інших елементів правової системи. У цьому зв'язку дослідження теоретичних проблем галузі з необхідністю передбачає міждисциплінарний аспект [2, 29]. Адже сам «ринок праці» як економічна категорія, тісно пов'язана з такими поняттями як робоча сила, праця, послуги, потребує всебічного дослідження і розмежування її з такими категоріями як ринок товарів та послуг.

#### Використані джерела:

1. Лебедев В.М. Недостатки и перспективы развития нормативной школы трудового права России // *Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения*. – М., 2007.
2. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. *Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть*. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.
3. Павлов В.Г. Логико-гносеологический аспект понятия «проблема» // *Структура и развитие научного знания. Системный подход к методологии науки. Материалы к VIII Всесоюзной конференции «Логика и методология науки*. – М., 1982. – 260 с.
4. Розова С.С. *Классификационная проблема в современной науке*. – Новосибирск: Наука, 1986. – 224 с.
5. Розова С.С. *О понятии «проблемы методологии науки»* // *Проблемы методологии научных исследований. Сборник научных трудов*. – Новосибирск: Новосибирский гос. ун-т, 1982. – 168 с.
6. Тацій В., Шемшученко Ю. *Концепція розвитку юридичної науки і освіти в Україні* // *Право України*. – 1994. – №1-2. – С.3-6.



Гоголь Юлія Володимирівна

викладач кафедри трудового, екологічного та аграрного права Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, аспірант Львівського національного університету імені Івана Франка

#### ЩОДО КЛАСИФІКАЦІЇ ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ІНШУ РОБОТУ

Класифікація переведення працівників на іншу роботу, зокрема визначення критеріїв такої класифікації має важливе як теоретичне, так і практичне значення, оскільки вона



сприяє детальному вивченню конкретних видів переведення, аналізу їх особливостей, а також дає можливість встановити взаємозв'язки між різними видами переведення на іншу роботу, що в кінцевому результаті дозволить більш глибоко дослідити роль і значення переведення працівників на іншу роботу як правового інституту.

В результаті дослідження праць вчених-трудоуників, можемо констатувати той факт, що в правовій літературі немає єдиного критерію класифікації переведення на іншу роботу, що зумовлює неоднозначність думок різних авторів щодо такої класифікації.

Різноманітні підходи і думки з цього приводу висловлювали радянські дослідники трудового права. Наприклад, Голєня Е.Ф. відзначаючи, що переведення на іншу роботу є збірним поняття, поділяв переведення на різні види беручи до уваги критерії місця, часу та ініціативи такого переведення [1, с. 18].

Голованова Е.А. за основу класифікації переведень працівників на іншу роботу взяла такі критерії як місце і строки, джерело ініціативи, ціль [2, с. 22].

Аналогічні критерії класифікації виділяла і Шебанова А.І., яка зазначала, що переведення на іншу роботу класифікуються в залежності від строку, місця, цілі (мети) та ініціатора переведення [3, с. 86]. Не можна не погодитися з твердженням Шебанової А.І., що фактично кожен з видів переведення нерідко визначається двома чи кількома ознаками (обставинами), наприклад, метою і строком переведення.

Сучасні вчені-трудоуники теж не дійшли до спільної думки щодо критеріїв класифікації переведень.

Прокопенко В.І. поділяв переведення працівників на іншу роботу на постійні та тимчасові [4, с. 229]. Аналогічної позиції притримуються автори підручника з трудового права за загальною редакцією Хуторян Н.М., відзначаючи, що в окремих випадках в основу класифікації переведень покладено ініціативу і на цій підставі виділяються переведення з ініціативи власника чи працівника. Хоча по суті і при такій класифікації, як цілком правомірно вважають автори цього підручника, розкриваються особливості постійних і тимчасових переведень [5, с. 273].

Болотіна Н.Б. виділяє наступні критерії такої класифікації: залежно від терміну; за територіальною ознакою; за ініціативою сторін. Залежно від терміну розрізняють постійні й тимчасові переведення. За територіальною ознакою переведення поділяють на такі:

переведення в межах підприємства, організації, установи або того ж власника для виконання іншої роботи (спеціальності, кваліфікації, посади), не обумовленої трудовим договором;

переведення на інше підприємство, в установу, організацію, до іншого власника;

переведення на роботу в іншу місцевість, у тому числі разом з підприємством, установою, організацією [6, с. 275-276].

Що стосується законодавчого закріплення класифікації переведення на іншу роботу, то чинне трудове законодавство України не містить чіткого поділу переведення на види. Однак, аналізуючи норми КЗпП України, можна дійти до висновку, що переведення поділяються на постійні та тимчасові, які в свою чергу поділяються на окремі підвиди.

Отже, як ми бачимо, критерієм класифікації переведення працівників на іншу роботу на законодавчому рівні є часовий критерій. Такий підхід законодавця видається правильним, оскільки при характеристиці постійних та тимчасових переведень одночасно досліджується й інша ознака таких переведень, наприклад ознака причини переведення (тимчасове переведення працівника на іншу роботу в разі простою).

На підтримку класифікації переведення за часовим критерієм, можна згадати думку Миронова В.І., який зазначає, що для класифікації переведень правове значення має строк переведення. Цей критерій дозволяє виділити постійні і тимчасові переведення. Водночас переведення можуть підлягати класифікації в залежності від характеру змін умов трудового договору (трудова функція чи інших істотних умов трудового договору). Миронов В.І. також вказує, що для класифікації переведень можуть застосовуватися і інші критерії, наприклад,



такий поділ переведень здійснюється залежно від того, хто виступає ініціатором переведення [7, с. 372-373; 377].

Як бачимо, критеріїв для класифікації переведення працівників на іншу роботу можемо виділити декілька (враховуючи прерогативу часового критерію), зокрема можна підтримати наступну класифікацію переведень за такими ознаками:

за строками (постійні і тимчасові);

за місцем (на тому самому підприємстві, в установі, організації; в іншій місцевості, у тому числі разом з підприємством, установою, організацією);

за метою (заохочення сумлінного працівника переведенням на іншу, вищу посаду тощо);

за причиною (скорочення чисельності або штату працівників; аварія, стихійне лихо, епідемія, епізоотія, інші обставини, які можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей; простій; стан здоров'я працівника – переведення на легшу роботу; інші);

за джерелом ініціативи (роботодавця; працівника; третьої особи – не учасника трудових відносин) [8, с. 54].

На нашу думку, серед критеріїв класифікації переведення на іншу роботу можна визначити також інтерес, зацікавленість в переведенні однієї із сторін. Тому, переведення можна класифікувати залежно від того, в чиїх інтересах здійснюється таке переведення на переведення в інтересах працівника та переведення в інтересах роботодавця. Цей критерій класифікації не слід ототожнювати з таким критерієм як джерело ініціативи, тобто від кого із сторін така ініціатива переведень виходить. Оскільки, наприклад, переведення працівника на легшу роботу може відбуватися і за ініціативою роботодавця, проте в інтересах працівника.

Водночас цілком можна погодитися з твердженням Миронова В.І., що перелік критеріїв для класифікації не може бути вичерпним, оскільки в науці і на практиці можуть з'являтися і інші види переведень на іншу роботу [7, с. 377].

#### Використані джерела:

1. Голеня Е.Ф. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и прекращения. – К.: О-во «Знание» УССР, 1985. – 48 с.
2. Голованова Е.А. Переводы рабочих и служащих на другую работу. – М.: Юрид. лит., 1986. – 96 с.
3. Шебанова А.И. Гарантии законности перевода на другую работу по советскому трудовому праву // Право на труд: советский и британский подходы (по материалам второго советско-британского симпозиума). – М., 1989. – С. 84-92.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Видання друге, стереотипне. – Х.: Консум, 2000. – 480 с.
5. 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. – 608 с.
6. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – 725 с.
7. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. – 1152 с.
8. Рожнов В. Кадрові рішення: ухвалення рішень про переведення та переміщення на іншу роботу // Довідник кадровика. – 2007. – 8 (62) серпень. – С. 54-60.

