Кернякевич Юлія Володимирівна,
аспірант кафедри трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету
імені Івана Франка

ПРОСТІЙ ЯК ПІДСТАВА ТИМЧАСОВОГО ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКА

В силу динамічності трудових правовідносин часто виникає необхідність в зміні умов трудового договору. Однією з форм зміни умов трудового договору є переведення працівника на іншу роботу. 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. Простій служить підставою тимчасового переведення працівника на іншу роботу.

Відповідно до ст. 34 КЗпП України простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

На основі аналізу чинного трудового законодавства можна визначити ознаки тимчасового переведення в разі простою. До них належать:

- таке переведення здійснюється тільки за згодою працівника, а тому відмова працівника від такого переведення не є порушенням чи не виконанням його обов’язків, а тому не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності;
- таке переведення здійснюється з урахуванням спеціальності і кваліфікації працівника;
- строк такого переведення встановлюється на весь час простою (якщо таке переведення здійснюється на тому ж підприємстві, установі, організації) або на строк до одного місяця (при переведенні на інше підприємство, установу, організацію, але в тій же місцевості). Однак кількість таких переведень протягом календарного року чи їх загальна тривалість протягом одного року законодавством не встановлені;
- працівникові оплачується винагорода за таку роботу.

Що стосується механізму здійснення такого тимчасового переведення, то рішення про переведення на іншу роботу в разі простою оформляється наказом на підставі заяви працівника чи доповідної записки керівника структурного підрозділу, де стався простій. В наказі необхідно зазначити причину переведення, місце і строк переведення, умови оплати праці.

Вважаємо, що в разі короткострокового простою, як альтернатива переведенню на іншу роботу, працівникові може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем в межах строку, визначеного в ст. 26 КЗпП (не більше 15 календарних днів на рік).

Як вже було вищезазначено, необхідно також отримати згоду працівника на таке тимчасове переведення. Видається правильним отримання згоди працівника в письмовій формі до моменту видачі наказу про переведення, оскільки ознайомлення з наказом навіть під розписку не свідчить про згоду працівника, а лише говорить про доведення до відома працівника інформації про умови такого тимчасового переведення. До трудової книжки запис про тимчасове переведення в разі простою не здійснюється.

Необхідно розмежовувати тимчасове переведення працівника у зв'язку з виробничою необхідністю при наявності так званих екстраординарних обставин, передбачене ст. 33 КЗпП і тимчасове переведення працівника в разі простою. Тому при прийнятті нового Трудового кодексу України необхідно більш детально врегулювати ці два окремі підвиди тимчасового переведення і в жодному разі не ототожнювати їх.

Як правомірно зазначала Ставцева А.І., в разі простою немає можливості реального виконання працівником роботи, обумовленої трудовим договором. А при переведенні у зв'язку з виробничою необхідністю на працівника покладається обов'язок виконання іншої роботи, хоча його робота в цей час реально існує і могла би ним виконуватися. Але в цілях відвернення

чи ліквідації небажаних для виробничого процесу наслідків чи з інших об'єктивних причин працівника переводять на іншу роботу. Простій може бути викликаний будь-якою причиною, наприклад припинення подачі електроенергії, відсутність сировини; може статися з вини роботодавця чи працівника.

Як показує практика, найбільше проблем виникає при встановленні наявності чи відсутності вини роботодавця при оголошенні простою, викликаного фінансовими труднощами роботодавця. І якщо, що зараз особливо актуально, економічну кризу визнати як причину оголошення простою, яка сталася незалежно від волі і без вини сторін трудових правовідносин, працівники будуть відправлені в простій на умовах оплати часу простою в розмірі двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу), як це передбачено ст. 113 КЗпП.

Видається, що саму по собі економічну кризу не можна визнавати причиною простою, що не залежить від роботодавця. Тому що, наприклад, за повідомленнями ЗМІ, в результаті економічної кризи у Великобританії різко зріс попит на сейфи і їх виробництво відповідно значно зросло. Таким чином, економічна криза, призвела не до падіння виробництва сейфів, а навпаки до його зростання і необхідності не скорочувати, а збільшувати штат працівників. Цей факт свідчить про те, що економічна криза по-різному впливає на виробництво, і часто цей вплив напряму залежить від менеджменту, тобто від роботодавця. Спеціалісти відзначають, що відсутність замовлень на підприємстві є «класичним» прикладом простою з вини роботодавця.

А тому, на нашу думку, при оголошенні простою на підприємстві, установі, організації у зв'язку з економічними причинами, пов'язаними з кризою, необхідно визнавати вину роботодавця і оплачувати час простою,виходячи з розрахунку середньої заробітної плати, а не тарифних ставок чи посадових окладів .