

ЗГОДА ПРАЦІВНИКА ЯК ГАРАНТІЯ ЗАКОННОСТІ ПОСТІЙНИХ ПЕРЕВЕДЕНЬ НА ІНШУ РОБОТУ

Кернякевич Ю.В.

Одним із основних правозмінюючих юридичних фактів в трудовому праві є переведення працівника на іншу роботу. Переведення на іншу роботу в юридичній літературі класифікують за різними критеріями, наприклад, 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 джерелом ініціативи (роботодавця; працівника; третьої особи – не учасника трудових відносин) та за іншими критеріями. Критерієм класифікації переведення працівників на іншу роботу на законодавчому рівні є часовий критерій, так як відповідно до норм КЗпП України переведення поділяються на постійні і тимчасові.

Розглядаючи механізм здійснення переведень працівника на іншу постійну роботу, можна дійти до висновку, що незважаючи на причину таких переведень, їм притаманні спільні загальні ознаки. Видається, що ці ознаки можна ще назвати умовами, при дотриманні яких переведення працівника на іншу роботу матиме законний характер. До них належать:

- необхідна обов'язкова згода працівника на таке переведення;
- таке переведення є безстрокове (постійне);
- таке переведення може здійснюватися як з ініціативи працівника, так і з ініціативи роботодавця, а також незалежно від волі сторін;
- під час переведення випробування не встановлюється;
- про таке переведення обов'язково вноситься запис до трудової книжки працівника;
- забезпечення гарантій реалізації трудових прав працівника, зокрема при переведенні працівника на нижчеоплачувану роботу зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення (ст. 114 КЗпП України).

Серед цих умов важливе місце займає умова про необхідність обов'язкової згоди працівника на таке переведення. Відповідно до ст. 32 КЗпП України, переведення працівника на іншу постійну роботу здійснюється тільки за згодою працівника [1].

Слід наголосити, що наявність обов'язкової згоди працівника є необхідною умовою, яку треба дотримуватися, незалежно від того з чиєї ініціативи такі переведення здійснюються. Тобто, як бачимо, при постійних переведеннях свій прояв знаходить принцип незмінності трудового договору в односторонньому порядку (як складовий елемент загально-правової презумпції незмінності обставин 'clausula rebus sic stantibus'), а також прояв цивільно-правового принципу, зміст якого полягає у тому, що зміна договору здійснюється за взаємною згодою сторін договору. Зокрема, ст. 651 Цивільного кодексу України передбачає, що зміна або розірвання договору допускається лише за згодою сторін, якщо інше не встановлено договором або законом [2].

Водночас обов'язковість згоди працівника на переведення його на іншу роботу відповідає конституційним нормам про заборону примусової праці і служить важливою гарантією забезпечення законності здійснення такого переведення.

Гарантії прав та свобод людини можна визначити як умови, засоби, способи, які забезпечують здійснення у повному обсязі і всебічну охорону прав та свобод особи [3, с. 555]. Гарантії трудових прав працівників мають важливе соціально-правове значення, оскільки вони забезпечують реалізацію, охорону та захист трудових прав працівників, зокрема, юридичні гарантії покликані забезпечити неухильне виконання нормативно-правових актів, що створює умови для безперешкодної реалізації працівниками своїх трудових прав, виключає або зводить нанівець випадки порушення законів та прав працівників [4, с. 153].

До таких гарантій цілком правомірно можна віднести можливість здійснення постійного переведення працівника на іншу роботу лише за наявності його згоди на таке переведення.

У зв'язку з частими порушеннями цієї умови на практиці, актуальним і проблемним є питання форми, в якій необхідно отримати згоду працівника для здійснення його постійного переведення на іншу роботу. Вважаємо, що доцільно для таких переведень отримувати попередньо згоду працівника в письмовій формі.

Також слід наголосити, що ознайомлення працівника з наказом про переведення не можна вважати згодою працівника на таке переведення. Що стосується часових меж, в яких необхідно отримати згоду працівника, то така згода повинна передувати видачі наказу роботодавця про переведення працівника на іншу роботу. Якщо ж згоди працівника не буде отримано ще до видачі наказу про переведення на іншу постійну роботу, то таке переведення буде незаконним. А в такому випадку працівник може звернутися до компетентних органів для поновлення його на попередній роботі.

Відповідно до ст. 235 КЗпП України у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого чи переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню [1].

А тому, для оперативного вирішення трудового спору щодо законності переведення працівника на іншу роботу вважаємо за доцільне на законодавчому рівні – в новому Трудовому кодексі закріпити норму про обов'язковість отримання згоди працівника на таку роботу в письмовій формі (така згода в письмовій формі складатиме невід'ємну частину трудового договору раніше укладеного між роботодавцем і працівником). Таке письмове оформлення згоди працівника також служитиме вагомим доказом в процесі доказування законності переведення працівника на іншу постійну роботу і забезпечить можливість швидкого поновлення працівника на роботі в разі недотримання законодавчої вимоги про обов'язковість письмової згоди працівника при здійсненні його переведення на іншу постійну роботу.

Література

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року // ВВР УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року // Голос України. – 2003. – № 45-46. – 12 березня.
3. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – Т. 1. – К.: Видавництво «Українська енциклопедія» імені М. П. Бажана, 1998. – 672с.
4. Антон О.А. До питання про поняття юридичних гарантій в трудовому праві // Вісник Хмельницького інституту управління і права. – 2004. – № 4 – С. 151-156.