

УДК 349.22

ВИДИ ПЕРЕВЕДЕННЯ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Валецька О. В.

TYPES OF TRANSFER IN LABOR RELATIONS

Valetska O.V.

Під переведенням на іншу роботу необхідно розуміти будь-яку зміну трудової функції працівника (спеціальності, кваліфікації, посади), а також зміну інших умов трудового договору, обумовлених угодою сторін, які не були викликані загальними змінами в організації виробництва і праці на підприємстві і вимагають згоди працівника. Основне призначення переведень полягає у оптимізації процесу виробництва, перерозподілі кадрового потенціалу, а для працівників переведення можуть слугувати правостворюючим, правозмінюючим або правоприпиняючим фактом. Особливої актуальності у сучасний період набуває вдосконалення правового регулювання переведень у трудових відносинах. Метою статті є дослідження видів переведень у трудових відносинах.

Ключові слова: переведення, трудова функція, інша місцевість, істотні умови, трудовий договір, простій, згода працівника.

Особливої актуальності у сучасний період набуває вдосконалення правового регулювання переведень у трудових відносинах. За загальним підходом переведенням вважають зміну виконуваної роботи (спеціальність, кваліфікація чи посада), підприємство або місцевість, де працівник раніше працював. Тема статті у різні роки була досліджена наступними науковцями: Н.Б. Болотіна, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенко, А.М. Юшко, Т.В. Парпан, С.М. Булах, Д.О. Карпенко та інші. Не зважаючи на проведені дослідження, ця тема не втратила своєї актуальності, особливо в умовах кодифікації трудового законодавства. Метою статті є дослідження видів переведень у трудових відносинах.

Переведення на інше підприємство відбувається шляхом звільнення з даного підприємства й укладення трудового договору з власником іншого підприємства.

Н.Б. Болотіна називає іншим підприємством будь-яке інше підприємство, що володіє правом прийняття та звільнення [1, с. 332]. Відповідно до п. 2.28 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58 "У разі переведення з одного підприємства на інше за погодженням між керівниками підприємств у графі 3 записується посилання на погодження: "Звільнений у зв'язку з переведенням на роботу в таке-то підприємство, п.5 ст.36 КЗпП України" [2]. Таке переведення має особливість, що відбувається зміна місця роботи, а спеціальність, професія, посада може і не змінюватися, головна особливість такого переведення - інше підприємство, але в тій же місцевості, в його основі лежить або

розпорядження власника чи уповноваженого ним органу. якому підпорядковане нове і старе підприємство, або ж взаємопогодження двох керівників підприємства - про переведення працівника за його згодою від одного роботодавця до іншого [3, с. 216]. Науковці наголошують, що працівник, укладаючи трудовий договір, домовляється з власником про роботу на даному підприємстві, а не на будь-якому, що належить власникові, і тому останній не має права самостійно направляти працівника на постійну роботу в інше підприємство, що належить йому [4, с. 197]. У сучасних умовах немає сенсу зберігати запропоноване законодавством тлумачення переведення (збереження черги на житло, дитячий садок, наявність безперервного трудового стажу) [5, с. 8]. До поглядів науковців, вочевидь, дослухалися автори проекту Трудового кодексу, оскільки передбачили самостійну підставу припинення трудового договору у ст. 82. "Переведення працівника на роботу до іншого роботодавця":

1. Працівника за його згодою може бути переведено на роботу до іншого роботодавця за погодженням між роботодавцями [6].

Самостійним видом переведення є постійне переведення і іншу місцевість. Обов'язковою умовою є інша місцевість, спеціальність кваліфікація чи посада працівника може бути та сама, але трудова функція буде виконуватися іншої місцевості, хоча підприємство можуть бути ті ж самі [7, с. 274]. Тобто трудові відносини з працівником не припиняються, однак, якщо трудовим договором обумовлено, що працівник буде виконувати роботи на об'єктах, розташованих у декількох населених пунктах, то доручення роботи на об'єктах, розміщених в іншій місцевості, не буде вважатися переведенням. Якщо працівник погодився на переведення, але за новою роботою він втрачає в заробітку, законодавством передбачено, що при

переведенні працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за працівником зберігається його колишній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення (ст. 114 КЗпП).

С.М. Глазько з метою вдосконалення процедури переведення пропонує нову редакцію статті 33 КЗпП: "Переведення працівника, за його згодою, до іншого роботодавця або перехід на виборну посаду як підстава припинення трудових правовідносин. (ч. 1) Обов'язковими умовами припинення трудових правовідносин за підставою переведення працівника до іншого роботодавця є: 1) згода працівника на переведення; 2) волевиявлення роботодавця за новим місцем роботи і згода на це роботодавця, який знаходиться в трудових правовідносинах з працівником. Переведення працівника на іншу постійну роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації не припиняє трудового договору, а лише змінює його зміст. (ч. 2) Обов'язковими умовами припинення трудових правовідносин у зв'язку з переходом на виборну посаду є: 1) згода працівника; 2) акт обрання на виборну посаду [8, с. 9]. Нам видається така редакція статті не вдалою, оскільки містить не стільки норму, але й тлумачення цієї норми.

Автори проекту Трудового кодексу залишили визначення переведення без змін, а також передбачені чинним законодавством гарантії при переведенні. Стаття 64 визначає, що переведенням на іншу роботу вважається тимчасове або постійне виконання працівником роботи, не передбаченої трудовим договором. 2. Переведення на іншу роботу, крім випадків, встановлених цим Кодексом або законом, дозволяється лише за письмовою згодою працівника та оформлюється шляхом укладення нового або внесення змін до раніше укладеного трудового договору [6].

Основною відмінністю тимчасових переведень від постійних є те, що строк переведення з працівником погоджується заздалегідь, і після закінчення терміну, на який переводився працівник, його поновлюють на попередній роботі. За загальним правилом ч. 1. ст. 33 КЗпП для тимчасового переведення необхідна згода працівника. Виключення становить ч. 2 ст. 33 КЗпП [9]. Однак у цих випадках забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди (ч. 3 ст. 33). Тобто ознаками такого переведення є обумовлені певні форс-мажорні обставини, термін - не більше місяця, заборона для певних працівників і за певних обставин, гарантія заробітної плати. Пленум Верховного Суду України в Постанові від 1 листопада 1996 року № 9 "Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя" вказав, що при розгляді трудових спорів судам слід мати на увазі, що ч. 3 ст. 43 Конституції України використання примусової праці заборонено [10]. З цим погодилась і Верховна Рада України, внівши зміни і доповнення до КЗпП України, зокрема, і до ст. 32, 33, 34 в новій редакції, встановивши, що тимчасове переведення працівника на іншу, не обумовлену трудовим договором, роботу допускається лише за згодою працівника, і зробивши однозначно виняток, коли можливе тимчасове переведення без його згоди, про що зазначалося вище. С. 67 проекту Трудового кодексу закріпила норму, що роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди з оплатою праці за виконану роботу, але не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою, якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для

запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи здоров'ю, умовам життєдіяльності людей. 2. Тимчасове переведення на іншу роботу, передбачену частиною першою цієї статті, вагітних жінок, працівників із сімейними обов'язками, які мають дитину віком до шести років або дитину - з інвалідністю, осіб віком до 18 років, працівників з інвалідністю, а також осіб, які фактично здійснюють догляд за особою з інвалідністю I або II групи, дозволяється лише за їхньою письмовою згодою [6].

С.М. Булахом пропонується закріпити положення щодо тимчасових переведень, на які згода працівника не потрібна, в окремій статті з назвою "Тимчасові переведення у зв'язку з надзвичайними обставинами, що ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей", змістом якої повинні охоплюватися переведення для запобігання чи ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи умовам життєдіяльності людей [5, с. 8]. Правове регулювання тимчасових переведень залишило поза увагою питання обмеження тимчасового переведення межами місцевості, переведення кваліфікованого працівника на некваліфіковані роботи та невизначена кількість переведень на календарний рік. У проекті Трудового кодексу необхідно заповнити ці прогалини. У самому проекті гарантії оплати залишилися незмінними, що ми оцінюємо позитивно: 2. У разі тимчасового переведення працівника на легшу нижчеоплачувану роботу оплата праці здійснюється відповідно до частини першої цієї статті, якщо законодавством не передбачена виплата допомоги за



загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, розмір якої обчислюється за загальними правилами і не може перевищувати заробітної плати, яку працівник отримував до переведення. Колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), може встановлюватися вимога про збереження попередньої заробітної плати протягом усього часу переведення. У такому разі попередня заробітна плата визначається в загальному порядку, встановленому для розрахунку середньої заробітної плати.

3. Якщо заробітна плата переведених працівників на легшій роботі є вищою, ніж та, яку вони отримували до переведення, їм виплачується заробітна плата, яка відповідає роботі, що виконується (ст. 229) [6]. А саме правове регулювання тимчасових переведень автори проекту трактують наступним чином:

1. Роботодавець має право тимчасово перевести працівника на іншу роботу, в тому числі на вільне робоче місце чи вакантну посаду, за його згодою. Строк тимчасового переведення на вільне робоче місце чи вакантну посаду не може перевищувати шести місяців. Якщо протягом цього строку не укладено трудовий договір з іншим працівником на невизначений строк, працівник, тимчасово переведений на цю роботу (посаду), за його згодою вважається переведеним на невизначений строк з укладанням нового трудового договору (ст. 66) [6].

У сучасний період внаслідок фінансово-економічних проблем набуло поширення явище простоїв, і необхідність переведення працівника у разі простою підприємства. Відповідно до ч. 1 ст. 34 КЗпП простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими

обставинами. Частина друга цієї статті передбачає, що у разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця [9]. Переведення у разі простою кваліфікованих працівників на некваліфіковані роботи не допускається. Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб. За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток. Час простою з вини працівника не оплачується. На період освоєння нового виробництва (продукції) власник або уповноважений ним орган може провадити робітникам доплату до попереднього середнього заробітку на строк не більш як шість місяців [9].

У проекті Трудового кодексу вищезазначені норми не були змінені. Стаття 237 передбачає, що 1. Час простою не з вини працівника оплачується у розмірі, визначеному колективним договором, колективною угодою, але з розрахунку не менше двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) пропорційно до тривалості простою, але не менше двох третин мінімальної заробітної плати [6]. Ч. 2 ст. 66 проекту дозволяє роботодавцю за домовленістю з іншим роботодавцем в разі простою (тимчасового

зупинення роботи, зумовленого відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для її виконання, обставинами непереборної сили або іншими обставинами) тимчасово перевести працівника за його згодою на роботу до іншого роботодавця з оплатою праці за виконану роботу, за умови дотримання гарантії збереження середньої заробітної плати. Строк такого переведення не може перевищувати трьох місяців. Після закінчення строку тимчасового переведення працівникові надається робота, яку він виконував до переведення [6].

Н.Б. Болотіна пропонує вдосконалити норму щодо правового регулювання простою. Якщо власник передбачає, що простій буде довготривалим, це слід розглядати як зміну істотних умов праці, і у такому випадку роботодавець повинен попередити про це працівника письмово, і в разі незгоди працівника виконувати іншу роботу, власник може його звільнити за п. 6 ст. 36 КЗпП України, а підприємство оголосити банкрутом [1, с. 335]. Таким чином цей автор бачить вихід із ситуації щодо підприємств, які простоюють тривалий час, а їх працівники працюють у тіньовому секторі економіки. Ст. 86 проекту Трудового кодексу не містить норми, аналогічної чинній нормі ч. 6 ст. 36, і визначає відсутність згоди працівника у разі зміни умов праці як скорочення із збереженням всіх гарантій: 1. У разі зміни умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру, що викликані потребою роботодавця чи змінами в організації виробництва та праці (ліквідація, злиття, поділ, перетворення, скорочення чисельності або штату працівників), у разі відмови працівника працювати у зв'язку із зміною істотних умов праці, а також у разі припинення фізичною особою функцій роботодавця трудовий договір може бути розірваний у зв'язку із скороченням [6].

Т.В. Парпан розглядає питання спрощення процедури переведення у разі простою - працівник може бути переміщений або тимчасово переведений на іншу роботу, а ч. 2 ст. 34 виключається (стосовно попередження) [21, с. 9]. С.М. Булах взагалі вбачає недоцільним виділення тимчасового переведення у разі простою як окремого виду переведення, оскільки це питання повинно вирішуватися відповідно до загальних вимог, що висуваються до порядку тимчасового переведення [11, с. 8].

Оскільки на практиці виникають питання відмінності тимчасових переведень в разі простою від переведення на необумовлену трудовим договором роботу, слушною є пропозиція Д.О. Карпенко щодо їх відмінностей: у першому випадку: 1) чітко визначений законом строк (на час простою, чи на місяць); 2) порядок використання переведеного працівника (за спеціальністю, кваліфікацією), а за згодою працівника і на будь-яку іншу роботу, без врахування професії; 3) винагорода за виконану роботу [7, с. 277]. Ми пропонуємо залишити чинну редакцію ст. 33 КЗпП, однак додати ч. 5 у такій редакції: "У разі вимушеного тимчасового скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного і структурного характеру на тривалий строк застосовуються гарантії, передбачені ст. 47 Закону України "Про занятість населення". Мова йде про гарантії працівникам при частковому безробітті - вимушене тимчасове скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного і структурного характеру без припинення трудових відносин [12]. Ст. 47 Закону України "Про занятість населення" визначає збереження заробітної плати працівникам за

рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування у випадку настання часткового безробіття із розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу), встановленої працівникові відповідного розряду [12].

Одним із видів переведення є переведення за ініціативи працівника. Це може стосуватися стану здоров'я, що потребує надання легшої роботи відповідно до медичного висновку, який надає медико-соціальна експертна комісія, а також переведення вагітної жінки. Ст. 170 КЗпП визначає, що працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку. При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням [9].

Ст. 178 КЗпП передбачає, що вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою [9].

Завершуючи дослідження, необхідно зробити наступні висновки. Найбільш повною, на наш погляд, є класифікація переведень, в основу якої покладено кілька критеріїв: залежно від терміну; за територіальною ознакою; за ініціативою сторін. Ми погоджуємося з пропозицією

науковців, з тим, що необхідно виключити переведення на інше підприємство із видів переведень, а розглядати у подальшому як самостійний вид припинення трудових відносин. Пропонуємо залишити чинну редакцію ст. 33 КЗпП, однак додати ч. 5 у такій редакції: "У разі вимушеного тимчасового скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного і структурного характеру на тривалий строк застосовуються гарантії, передбачені ст. 47 Закону України "Про занятість населення".

Література:

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: [підручник] / Н.Б. Болотіна. – 5-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
2. Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: затв. Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>
3. Трудове право України: Академічний курс: [підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн "Видавничий Дім "Ін Юре", – 2004. – 536 с.
4. Ротань В.Г. та ін. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Сичинський: керівник авт. кол. В.Г. Ротань – [8-ге вид., доп. та перероб.]. – К.: А.С.К., 2008. – 944 с.
5. Булах С.М. Принципи і способи правового регулювання переведення та переміщення в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення" / С.М. Булах. – К., 2011. – 22 с.
6. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 27.12.2014 р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://search.ligazakon.ua/> – Назва з екрану.

7. Трудове право України: Академ. курс: [підруч.] / [А.Ю. Бабаскин, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, та ін.]; за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Вид-во А.С.К., 2004. – 608 с.

8. Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення" / С.М. Глазько. – Х., 2005. – 20 с.

9. Кодекс законів про працю України: Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws>

10. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р. № 9 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show> (станом на 01.11.1996 р.). – Назва з екрану.

11. Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення" / Т.В. Парпан. – К., 2005. – 21 с.

12. Про зайнятість населення: Закон від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

References:

1. Bolotina N.B. Trudove pravo Ukrainy: [pidruchnyk] / N.B. Bolotina. – 5-he vyd., pererob. i dop. – K.: Znannia, 2008. – 860 s.

2. Instruksii pro poriadok vedennia trudovykh knyzhok pratsivnykiv: zatv. Nakazom Ministerstva pratsi Ukrainy, Ministerstva yustyttsii Ukrainy, Ministerstva sotsialnoho zakhystu naseleennia Ukrainy vid 29.07.1993 r. № 58 [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>

3. Trudove pravo Ukrainy: Akademichnyi kurs: [pidruchnyk dlia stud. yuryd. spets. vyshch. navch. zakl.] / P.D. Pylypenko, V.Ia. Burak, Z.Ia. Kozak ta in.; za red. P.D. Pylypenka. – K.: Kontsern "Vydavnychiy Dim "In Yure", – 2004. – 536 s.

4. Rotan V.H. ta in. Naukovo-praktychnyi komentar do zakonodavstva Ukrainy pro pratsiu / V.H. Rotan, I.V. Zub, B.S. Stychynskiy: kerivnyk

avt. kol. V.H. Rotan – [8-he vyd., dop. ta pererob.]. – K.: A.S.K., 2008. – 944 s.

5. Bulakh S.M. Pryntsypy i sposoby pravovoho rehuliuвання perevedennia ta peremishchennia v umovakh rynkovoї ekonomiky: avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.05 "Trudove pravo; pravo sotsialnoho zabezpechennia" / S.M. Bulakh. – K., 2011. – 22 s.

6. Trudovi kodeks Ukrainy: proekt Zakonu Ukrainy vid 27.12.2014 r. № 1658 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://search.ligazakon.ua> / – Nazva z ekranu.

7. Trudove pravo Ukrainy: Akadem. kurs: [pidruch.] / [A.Iu. Babaskyn, Yu.V. Baraniuk, S.V. Drizhchana, ta in.]; za zah. red. N.M. Khutorian. – K.: Vyd-vo A.S.K., 2004. – 608 s.

8. Hlazko S.M. Pravove rehuliuвання pryypynennia trudovoho dohovoru: teoretichnyi aspekt: avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.05 "Trudove pravo; pravo sotsialnoho zabezpechennia" / S.M. Hlazko. – Kh., 2005. – 20 s.

9. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon vid 10 hrudnia 1971 r. № 322-VIII. [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws>

10. Pro zastosuvannia Konstytutsii Ukrainy pry zdiisnenni pravosuddia: Postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 01.11.1996 r. № 9 [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show> (stanom na 01.11.1996 r.). – Nazva z ekranu.

11. Parpan T.V. Istotni umovy trudovoho dohovoru: avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.05 "Trudove pravo; pravo sotsialnoho zabezpechennia" / T.V. Parpan. – K., 2005. – 21 s.

12. Pro zainiatist naseleennia: Zakon vid 05.07.2012 r. № 5067-VI [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

Валецкая О. В. Виды переводов в трудовых отношениях. — Статья.

Под переводом на другую работу необходимо понимать любое изменение трудовой функции работника (специальности, квалификации, должности), а также изменение других условий трудового договора, обусловленных соглашением сторон, которые не были вызваны

общими изменениями в организации производства и труда на предприятии и требуют согласия работника. Основное назначение переводов находится в оптимизации процесса производства, перераспределении кадрового потенциала, а для работников переводы могут служить правосоздающим, правоизменяющим, прерывающим фактом. Особой актуальности в современный период получает правовое регулирование переводов в трудовых отношениях. Целью статьи является исследование видов переводов в трудовых отношениях.

Ключевые слова: перевод, трудовая функция, другая местность, существенные условия, трудовой договор, простой, согласие работника.

Valetska O.V. Types of transfer in labor relations. – Article.

The transfer to another job should be understood as any change in the labor function of the employee (specialty, qualifications, seat), as well as the change in other conditions of the employment contract, stipulated by the agreement of the parties,

which were not caused by the general changes in the organization of production and labor in the enterprise and require the consent of the employee. The main purpose of transfers is to optimize the production process and the redistribution of personnel potential. For employee transfers act as facts that create, change or stop employee rights. Improvement of the legal regulation of transfers in labor relations becomes especially relevant in the modern period. The purpose of the article is to examine the types of transfers in labor relations.

Key words: transfer, labor function, another locality, essential conditions, employment contract, downtime, worker's consent.

Авторська довідка:

Валецька О.В. - к.ю.н., доцент кафедри історії та теорії держави та права Чорноморського національного університету імені Петра Могили.

Стаття надійшла до редакції 23.12.2017 р.

Рецензент: д.ю.н., професор М.І. Іншин.