DOI: 10.32844/2222-5374-2020-105-3.63

УДК: 349.2

Фоміна Г. Ю.,*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ПОНЯТТЯ ТА МЕТА ПЕРЕВЕДЕННЯ ТА ПЕРЕМІЩЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття присвячена комплексному формуванню актуальної наукової думки щодо сутності та мети переведення та переміщення працівників у відповідності до норм чинного законодавства України про працю. У процесі аналізу чинного трудового законодавства автор, враховуючи основні актуальні наукові підходи до розуміння «переведення працівників» і «переміщення працівників» встановлює, що основна мета «переведення працівників» виявляється в раціоналізації використання трудових ресурсів на підприємстві (в установі, організації), а похідна мета цієї кадрової процедури пов'язана із окремими (ситуативними) виявами раціоналізації використання трудових ресурсів на підприємстві (в установі, організації). Здійснення «переміщення працівників» спрямоване на виробничо-управлінську (суто виробничий, організаційний, економічний) раціоналізацію використання роботодавцем найнятих працівників на робочих місцях, які створені на підприємстві (в установі, організації), в конкретних умовах поточних потреб перебігу виробничого процесу. В процесі аналізу мети переведення та переміщення працівників доводиться, що ці кадрові процедури: однаково спрямовані на оптимальне використання роботодавцем трудових ресурсів; об'єктивують мету та соціальне значення виробничої функції трудового права, яка корегується також соціальною функцією цієї галузі права. Комплексний аналіз мети переведення та переміщення працівників дозволяє дійти висновку, що вони є кадровими процедурами особливого галузевого правового режиму – цілісного правового режиму переведення та переміщення працівників. Цей правовий режим є порядком правового регулювання режиму раціонального використання роботодавцем трудового потенціалу працівників (у межах виробничих відносин) шляхом їх «руху» (перестановки у просторі, формах зайнятості, комплексі обов'язків) без шкоди забезпеченню засади свободи праці працівників та гармонійної стабільності трудових правовідносин працівників і роботодавців.

Ключові слова: кадрові процедури, мета, переведення працівників, переміщення працівників, правовий режим, трудові правовідносини.

Постановка питання. Проблематика переведення та переміщення найманих працівників завжди актуалізується в умовах, коли в державі наявні кризові явища економічного характеру. Вказане обумовлене тим, що за відповідних умов економічної нестабільності: 1) суб'єкти господарської діяльності функціонують зі значними ризиками опинитись в стані неплатоспроможності [1, с. 3], що безпосереднім чином загрожуює забезпеченню належного рівня гармонійної стабільності трудових правовідносин [див., напр.: 2, с. 202–218]; 2) роботодавці, «намагаючись уникнути стану

неплатоспроможності та зберегти конкурентність свого товару чи послуг, вдаються до заходів зменшення витрат на трудовий ресурс» [3, с. 10], зокрема, звертаючись до можливостей «перерозподілу робочої сили» шляхом переведень та переміщень працівників, що надає їм «можливість ефективно використовувати робочу силу» [1, с. 3]. Таким чином, з огляду на наявність в сучасній дійсності України множини економічних кризових явищ (суттєвим чином обтяжених зовнішньою агресією щодо нашої держави, наслідками поширення коронавірусної хвороби COVID-19), цілком очевидною видається увага вітчизняних науковців до проблематики кадрових процедур переведення та переміщення працівників, неналежне здійснення яких може створювати значні ризики для соціальної безпеки працівників.

Вказані обставини обґрунтовують реальну потребу в формуванні цілісної наукової думки щодо сучасного розуміння визначень понять «переведення працівника» та «переміщення працівника», а також в уточненні мети цих кадрових процедур, достатнє розуміння яких унеможливиловатиме виникнення на практиці ситуацій, коли переведення чи переміщення працівників буде роботодавцем чи працівником використовуватись з недобросовісних мотивів.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Загальна сутність переведення та переміщення працівників вже широко досліджувалась багатьма українськими юристами-трудовами, серед яких: А. М. Апанасенко, С. М. Булах, О. В. Валецька, О. В. Височина, Н. Д. Гетьманцева, Ю. В. Гоголь, Ю. Ю. Івчук, М. І. Іншин, Ю. В. Кернякевич-Танасійчук, В. В. Марченко, Т. В. Парпан, А. П. Тиха, А. М. Юшко та інші вітчизняні науковці. Поряд із тим, слід мати на увазі, що: 1) на сьогоднішній день юристи-трудовики не досягли згоди стосовно універсального розуміння переведення та переміщення працівників; 2) по сьогодні ученими ще комплексно не досліджувалось питання особливої мети цих кадрових процедур; 3) в наявних наукових напрацюваннях вітчизняних учених, присвячених переведенню та переміщенню працівників, не враховуються останні зміни чинного законодавства України про працю, що впливають на нове розуміння переведення та переміщення працівників, а також на мету цих кадрових процедур.

Отже, **метою** цієї наукової статті є формування актуальної наукової думки щодо сутності та мети переведення та переміщення працівників у відповідності до норм чинного законодавства України про працю. Поставлена мета досягатиметься шляхом виконання таких *завдань*: 1) на основі чинного законодавства України про працю, а також з урахуванням основних підходів до розуміння «переведення працівників» і «переміщення працівників» окреслити загальну сутність цих кадрових процедур; 2) виокремити та сформулювати особливу мету переведення та переміщення працівників; 3) узагальнити результати дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. З'ясовуючи сутність поняття «переведення працівника», спершу слід зауважити, що різне розуміння ученими поняття «переведення працівників» [див., напр.: 1, с. 12; 4, с. 73; 5, с. 58; 6, с. 58–59] є об'єктивним з огляду на: 1) те, що відповідне поняття зазнавало концептуальних змін у своєму змісті в залежності від етапу розвитку правового регулювання переведення, а також проблем, що

виникали на тому чи іншому історичному етапі виборювання профспілковими та робітничими рухами власних прав і свобод у сфері праці; 2) різноманіття тих чи інших трудовправових феноменів, якими окреслюється переведення працівника. Між тим, приймаючи до уваги позиції учених щодо сутності відповідної кадрової процедури а також, виходячи із положень чинного законодавства, можемо дійти висновку, що «переведення працівників» – це кадрова процедура, урегульована чинним законодавством про працю та зайнятість, а також трудо-правовими нормами адміністративного законодавства, котра виявляється в дорученні працівнику на постійній (чи тимчасовій) основі за ініціативою роботодавця (чи самого працівника): іншої роботи, не передбаченої при укладенні трудового договору; роботи, виконання якої передбачає зміну розміру заробітної плати, обсягу встановлених раніше гарантій; виконання роботи в іншому місці роботи (враховуючи в рамках нетипової зайнятості). Таким чином, переведення працівника можна поділити на види залежно від: 1) об'єктивного вияву переведення: а) постійне чи тимчасове; б) пов'язаним із зміною: роботи на тому ж самому підприємстві; роботи на тому ж самому підприємстві, яке змінює своє місцезнаходження; роботи та підприємства в тій же самій місцевості; роботи та підприємства в іншій місцевості; підприємства без зміни роботи; місцезнаходження підприємства без зміни роботи; підприємства в іншій місцевості без зміни роботи; 2) суб'єктивного вияву переведення: а) добровільне чи обов'язкове; б) обумовлене ініціативою роботодавця чи працівника (хоча по сьогодні ініціатива працівника прямо не передбачена КЗпП).

Що ж стосується загальної сутності переміщення найманих працівників, то з цього приводу слід констатувати, що переміщення є кадровою процедурою, котрій, на жаль, не приділяється належна увага вітчизняних і зарубіжних юристів-трудоваків. При цьому, аналіз чинного законодавства, п. 31 Постанови Пленуму ВС України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року № 9 дає підстави стверджувати, що «переміщення працівника» – це кадрова процедура, котра виявляється в покладенні роботодавцем (шляхом видання наказу чи розпорядження) на працівника, котрий переміщується, обґрунтованого виробничими (організаційними, економічними) причинами обов'язку виконувати роботу за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці на іншому робочому місці (в іншому структурному підрозділі у тій же місцевості, на іншому механізмі або агрегаті), що не спричиняє зміни істотних умов трудового договору. Зважаючи на це, доходимо думки, що переміщення працівника може бути поділено на такі види: 1) перехід працівника у цій установі на інше робоче місце; 2) перехід працівника інший структурний підрозділ на території установи в межах тієї ж місцевості; 3) перехід працівника на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

У процесі з'ясування сутності «переведення працівників» і «переміщення працівників» може сформуватись думка про те, що ці кадрові процедури безпосереднім чином не характеризуються загальною метою. Однак, комплексний аналіз сформульованих вище дефініцій «переведення

працівника» та «переміщення працівника» дає підстави стверджувати, що вони цілісно спрямовані на оптимізацію використання роботодавцем трудових ресурсів, що безпосереднім чином впливає з мети та соціального значення виробничої функції трудового права. З огляду на це, наголосимо на тому, що вказана функція трудового права (в контексті осмислення її соціального значення) в практичній дійсності комплексно та послідовно запобігає: 1) «хаотичному здійсненню виробничих відносин» [7, с. 108]; 2) «протиправному та/або неефективному досягненню мети виробництва за рахунок найманих працівників» [7, с. 108]. У зв'язку із цим, виробнича функція трудового права: 1) «унеможливорює “диктатуру роботодавця”, сприяючи забезпеченню свободи праці працівників (у частині права не бути примушеним до праці, зокрема не бути зобов'язаним виконувати трудові функції, не охоплені об'ємом трудових обов'язків, на які погодився працівник, укладаючи трудовий договір)» [7, с. 108]; 2) «забезпечує дисципліноване виконання працівниками власних трудових обов'язків і міру, засоби і способи активного та пасивного впливу (стимулювання) роботодавця на досягнення мети виробництва» [7, с. 108].

Що ж стосується особливої мети переведення працівників, то вона може бути зведена до раціоналізації використання трудових ресурсів крізь призму обставин практичної дійсності соціального (правового, економічного) та біологічного характеру, що вимагають чи потребують здійснення відповідної кадрової процедури щодо конкретного працівника (працівників). У цьому сенсі слід зазначити, що переведення працівників переслідує не зовсім однозначну мету, що обумовлено різними мотивами за якими здійснюється зазначена кадрова процедура (вказане, зокрема, демонструється у процесі з'ясування мотивів переведення, здійснюваного за ініціативою роботодавця та за ініціативою працівника). У межах конкретизації цих мотивів, доходимо думки, що вказана неоднозначність мети переведення працівників може осмислюватись в таких контекстах:

1) основна мета переведення працівників, що виявляється в раціоналізації використання трудових ресурсів на підприємстві (в установі, організації). Зокрема, вітчизняними ученими переведення працівників розглядається саме в якості особливої форми раціонального використання трудових ресурсів, процедури, котра здійснюється для управління персоналом, для перерозподілу персоналу [1, с. 3; 6, с. 65]. Тобто, в контексті окресленого підходу переведення орієнтоване на інтереси виробничого процесу, а саме: переведення здійснюється з метою оптимального використання працівників, що сприятиме максимізації позитивного економічного ефекту виробничих відносин. Схожої позиції дотримується також юрист-трудовик О. В. Валецька [4, с. 73];

2) похідна мета переведення працівників, що пов'язана із окремими (ситуативними) виявами раціоналізації використання трудових ресурсів на підприємстві (в установі, організації). У цьому контексті йдеться про мету, що виявляється, серед іншого, в: реалізації стимулюючої кадрової політики роботодавця на підприємстві (в установі, організації); створення здорового психологічного клімату на підприємстві (в установі, організації); уможливлення подальшої реалізації працівником його права на працю, коли

він з об'єктивних біологічних причин не має змоги продовжувати роботу, на виконання якої погодився під час укладання трудового договору (уможливлення реалізації права на стабільні трудові правовідносини); мобілізація трудового ресурсу підприємства (установи, організації) в «спільній справі» з відвернення негативних наслідків екстраординарних подій, перелічених законодавцем у ч. 2 ст. 33 КЗпП України.

Критично аналізуючи сутність основної та похідної мети переведення працівників зазначимо наступне: хоча мета цієї кадрової процедури через багатоаспектність переведення (зокрема, на іншу роботу, на інше місце роботи) може здатись неоднозначною, утім, в процесі її комплексного осмислення необхідно зазначити, що вона в узагальненому вигляді полягає в тому, щоби: 1) зробити виробничі відносини більш ефективними шляхом використання можливостей такої кадрової процедури, як переведення працівників); 2) мобілізувати трудовий ресурс для відвернення негативних наслідків екстраординарних подій, перелічених у ч. 2 ст. 33 КЗпП України.

Що ж стосується мети переміщення працівників, то вона (будучи метою менш складної кадрової процедури) у практичному контексті полягає в виробничо-управлінській (суто виробничій, організаційній, економічній) раціоналізації використання роботодавцем (адміністрацією) найнятих працівників на робочих місцях, які існують на підприємстві (в установі, організації), в конкретних умовах поточних потреб перебігу виробничого процесу. Саме у цьому сенсі переміщення працівників може тлумачитись в якості кадрової процедури, котра виявляється в покладенні роботодавцем (шляхом видання наказу чи розпорядження) на працівника, котрий переміщується, обґрунтованого виробничими (організаційними, економічними) причинами обов'язку виконувати роботу за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці на іншому робочому місці (в іншому структурному підрозділі у тій же місцевості, на іншому механізмі або агрегаті), що не спричиняє зміни істотних умов трудового договору.

Висновки. Підводячи підсумок викладеному, можемо дійти таких висновків:

1. Переведення та переміщення працівників є однаково спрямованими на оптимізацію використання роботодавцем трудових ресурсів процедурами, що безпосереднім чином впливає з мети та соціального значення виробничої функції трудового права, однак, вказане досягається різними кадровими заходами впливу на працівників. У цьому сенсі слід погодитись із провідним юристом-трудовиком К. Ю. Мельником, котрий зазначає, що «переведення працівників» та «переміщення працівників» є спорідненими трудо-правовими категоріями, проте не однаковими за своєю сутністю та практичним виявом, адже «переведення пов'язано зі зміною місця роботи (підприємство, установа, організація) та/або трудової функції (професія, спеціальність, кваліфікація, посада), а при переміщенні місце роботи та трудова функція зберігаються, змінюється лише конкретний структурний підрозділ (відділ, цех тощо) та/або конкретне робоче місце (кабінет, верстат тощо)» [8, с. 176]. При цьому переведення та переміщення працівників у своєму сутнісному змісті постають в якості: 1) юридичних фактів (слід мати

на увазі, що «юридичні факти визначають конкретний зміст взаємних прав і обов'язків сторін» [9, с. 146]); 2) юридичних наслідків юридичних фактів, що є достатніми підставами та умовами для переведення чи переміщення працівників; 3) кадрових процедур, що здійснюються у відповідності до спеціальних порядків (є процедурними підставами здійснення переведення чи переміщення працівників).

2. Переведення та переміщення працівників є кадровими процедурами відповідного особливого галузевого правового режиму – цілісного правового режиму переведення та переміщення працівників. Приймаючи до уваги розуміння трудо-правового режиму ученою Л. В. Вакарюк [10, с. 9], доходимо думки, що «трудо-правовий режим переведення та переміщення працівників» – це порядок правового регулювання режиму раціонального використання роботодавцем трудового потенціалу працівників (у межах виробничих відносин) шляхом їх «руху» (перестановки у просторі, формах зайнятості, комплексі обов'язків) без шкоди забезпеченню засади свободи праці працівників та гармонійної стабільності трудових правовідносин працівників і роботодавців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Булах С. М. Принципи і способи правового регулювання переведення та переміщення працівників в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2011. 18 с.
2. Бабенко Е. В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 423 с.
3. Тиха А. П. Правове регулювання змін трудового договору : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2017. 235 с.
4. Валецька О. В. Поняття і правові підстави переведення в трудових відносинах. *Судова та слідча практика в Україні*. 2018. № 6. С. 69–73.
5. Іншин М. І. Зміна умов трудового договору у зв'язку із переведенням працівника на іншу роботу. *Правові механізми забезпечення та захисту прав і свобод людини і громадянина, інтересів суспільства та держави* : тези доп. учасн. наук.-практ. конф. (Харків, 14 червня 2019 р.). Харків : НДІ ППСН, 2019. С. 57–61.
6. Кернякевич Ю. В. Правове регулювання переведення працівників на іншу роботу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Львів, 2012. 167 с.
7. Черкунов О. В. Соціально-правове значення виробничої функції трудового права України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 2. С. 107–110.
8. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
9. Вишнякова М. А. Статика и динамика трудовых правоотношений. *Актуальные проблемы российского права*. 2015. № 6. С. 145–150.
10. Вакарюк Л. В. Система правових режимів у трудовому праві України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2018. 503 с.

H. Fomina

THE CONCEPT AND PURPOSE OF TRANSLATION AND MOVEMENT OF EMPLOYEES

This article is devoted to the complex formation of relevant scientific thought about the essence, as well as the purpose of the transfer and relocation of employees in accordance with the norms of the current labor legislation of Ukraine. In the process of analyzing the current labor legislation, the author, taking into account the main current scientific approaches to understanding «transfer of employees» and «relocation of employees», establishes that the main goal of «transfer of employees» is manifested in the rationalization of the use of labor resources at the enterprise (in an institution, organization), and the derived purpose of this personnel procedure is associated with individual (situational) manifestations of rationalization of the use of labor resources at the enterprise (in an institution, organization). The implementation of the «relocation of employees» is aimed at production and management (purely production, organizational, economic) rationalization of the use of hired employees by the employer at workplaces that are created at the enterprise (in an institution, organization), in specific conditions of the current needs of the production process. In the process of analyzing the purpose of transferring and relocation employees, it is proved that these personnel procedures are: equally aimed at the optimal use of labor resources by the employer; objectify the purpose and social significance of the production function of labor law, which is also adjusted by the social function of this branch of law. A comprehensive analysis of the purpose of the transfer and relocation of employees allows us to come to the conclusion that they are personnel procedures of a special sectoral legal regime – an integral legal regime for the transfer and relocation of employees. This legal regime is the order of legal regulation of the regime of rational use by the employer of the labor potential of employees (within the framework of industrial relations) through their «movement» (permutations in space, in forms of employment, in a set of responsibilities) without prejudice to ensuring the basis of workers' freedom of work and the harmonious stability of labor relations between employees and employers.

Keywords: goals, labor relations, legal regime, personnel procedures, relocation of employees, transfer of employees.