

склади включають у себе тільки дії. За характером правових наслідків акт призначення на посаду, акт обрання на посаду і акт конкурсу є правостворюючими юридичними фактами. Рішення суду зазвичай є правопоновлюючим юридичним фактом, на підставі якого поновлюються права і обов'язки особи, що були порушені раніше. Але внаслідок необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу рішення суду виступає правостворюючим юридичним фактом. Згідно з ч. 4 ст. 31 проекту ТК України у разі покладення судом на роботодавця обов'язку прийняти працівника на роботу трудові відносини вважаються такими, що виникли з дати, зазначеної у рішенні суду. Завершує створення фактичного складу трудовий договір – обов'язковий правостворюючий складний юридичний факт, що є підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин.

Література

1. Исаков В. Б. Фактический состав в механизме правового регулирования / В. Б. Исаков. – Саратов: Издательство Саратовского университета, 1980. – 128 с.
2. Трудовий кодекс України: проект № 1658 (доопрацьований) від 20.05.2015 [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
3. Сімутіна Я. Деякі особливості юридичних фактів у трудовому праві України / Я. Сімутіна // Юридичні факти в системі правового регулювання: зб. наук. праць. Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 26 лист. 2015 р.) / за заг. ред. Н. М. Пархоменко, М. М. Шумила, І. О. Ізарової. – К.: ВД «Дакор», 2015. – С. 468-472.
4. Долова А. З. Юридические факты в трудовом праве: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / А. З. Долова. – М., 2009. – 62 с.

УДК 349.22

Вишновецька С. В., д.ю.н.,
Чумак Ю. А., студентка,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна,

ДО ПИТАННЯ ПРО ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА ІНШУ РОБОТУ

В контексті реформування трудового законодавства України актуальним є визначення правової природи переведення працівника на іншу роботу, оскільки відсутня однозначна наукова позиція щодо цього в науці трудового права. Особливо це є важливим у контексті реалізації конституційних положень, передбачених ч. 3 ст. 22 Конституції України, згідно з якими при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних

законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод [1].

Норми, відповідно до яких відбувається правова регламентація процедури переведення, не раз змінювались у процесі розвитку законодавства про працю, пройшовши шлях від заснованого на примусовій праці переведення за рішенням органу управління без згоди працівника за Кодексом законів про працю 1918 р. до сучасного регулювання, заснованого на неможливості зміни умов трудового договору в односторонньому порядку.

Серед науковців немає одностайності в розумінні поняття «переведення працівника на іншу роботу». Так, Л. Ю. Бугров розглядав переведення виключно як доручення працівникові роботи за іншою, ніж встановлено в договорі про працю, професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою, або будь-які зміни в характеристиці трудової функції, визначеної угодою сторін [2, с. 124]. Я. Богданюк розглядає переведення як зміну необхідних умов трудового договору, а саме місця роботи й роду роботи (трудової функції), що слугують основними критеріями переведення [3, с. 116].

Деякі автори притримувались ще ширшого трактування поняття переведення на іншу роботу, висловленого в судовій практиці. Так, Л. А. Сироватська визначала переведення як зміну однієї з необхідних умов трудового договору – трудової функції чи місця роботи, а також переміщення в тій же організації, пов'язане із зміною істотних умов праці [4, с. 140].

Відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП України не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором [5].

Отже, під переведенням, яке потребує отримання згоди працівника, законодавець розуміє лише зміну трудової функції, тобто доручення працівнику роботи за іншою професією, спеціальністю, кваліфікацією.

А, наприклад, у ст. 41 ТК Республіки Казахстан зафіксовано принципово інше – в поняття переведення працівника на іншу роботу включено й доручення роботи, при виконанні якої змінюються умови праці (розмір заробітної плати, режим робочого часу і часу відпочинку, пільги та інші умови), обумовлені трудовим договором [6, с. 175].

У ст. 69 проекту Трудового кодексу України переведенням на іншу роботу вважається виконання працівником тимчасової або постійної роботи, не передбаченої трудовим договором, крім випадків, передбачених частинами другою і третьою статті 36 цього Кодексу [7]. Тобто, таке визначення пов'язує переведення лише із зміною трудової

функції працівника.

Згідно з ч. 1 ст. 65 проекту ТК України роботодавець має право без згоди працівника, якщо інше не передбачено трудовим договором, перемістити його на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції та кваліфікації, якщо це не протипоказано за станом здоров'я, без зміни істотних умов трудового договору [7].

У зв'язку з цим виникає питання, чи охоплюється поняттям «переведення» зміна місця роботи? Умова про місце роботи поєднує два аспекти: територіальний і організаційний. У територіальному аспекті місце роботи знаходиться в певній місцевості, на території роботодавця, конкретному об'єкті. В організаційному аспекті місце роботи ототожнюється з організацією-роботодавцем і її структурними підрозділами [8, с. 13]. Змішування місця роботи в просторово-територіальному і організаційному аспекті призводить до того, що роботодавці не вважають переведенням випадки, коли відбувається перехід працівника з одного робочого місця на інше із зміною місцевості, але збереженням структурного підрозділу, в який він був прийнятий. Судова практика з даного питання також далеко не завжди складається на користь працівників і визнає місцем роботи саме структурні підрозділи в організаційно-правовому аспекті без урахування їх знаходження на конкретній території і місцевості.

Література

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к / 96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л. Ю. Бугров. – Пермь, 1992. – 124 с.
3. Богданюк Я. Концептуальні підходи до визначення поняття «переведення» / Я. Богданюк // Підприємництво, господарство і право. – 2009 – № 4. – С. 113-116.
4. Сыроватская Л. А. Трудовое право / Л. А. Сыроватская. – М.: Наука, 1995. – 140 с.
5. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
6. Бугров Л. Ю. Способы изменения трудового договора / Л. Ю. Бугров // Вестник Пермского университета. – 2011. – Выпуск 2 (12). – С. 175-186.
7. Трудовий кодекс України: проект № 1658 (доопрацьований) від 20.05.2015 [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
8. Крузе А. В. Рабочее место как категория трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А. В. Крузе. – Екатеринбург, 2015. – 22 с.