

Переведення на іншу роботу.

До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний роз'яснити працівникові його права і обов'язки та істотні умови праці; ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарної, гігієнічної і протипожеженої охорони (ст. 29 КЗпП).

Працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі. Винятки з цього правила можуть встановлюватись законодавством (ст. 30 КЗпП).

Власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Вимога виконувати таку роботу вважається **переведенням працівника на іншу роботу**. Такі переведення можуть бути постійним і тимчасовими.

Постійні переведення (ч. 1 ст. 32 КЗпП) на іншу роботу на тому ж підприємстві, і також переведення на роботу на інше підприємство або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, допускається тільки за згодою працівника. Тому відмова працівника від постійного виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, не може вважатися порушенням трудової дисципліни і бути підставою для застосування до нього заходів дисциплінарного стягнення.

Відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві 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. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці законом допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та ін. – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не можуть бути збережені, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП саме як за відмову від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці з виплатою вихідної допомоги у розмірі середнього місячного заробітку.

Виняток зроблено для працівників похилого і передпенсійного віку, переведення яких при зміні істотних умов праці без їх згоди не допускається (п. 3 ст. 11 Закону України від 16 грудня 1993р. "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні").

Пленум Верховного Суду України в п. 31 постанови від 6 листопада 1992р. № 9 “ Про практику розгляду судами трудових спорів” ро”яснив, що переміщення працівника і зміна істотних умов трудового договору не можуть бути безмотивними, не обумовленими інтересами виробництва. Якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що переміщення і зміна істотних умов трудового договору проведені не у зв’язку із змінами в організації виробництва, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на власника або уповноважений ним орган обов’язку поновити працівникові попередні умови праці.

Підкорення працівника наказу власника або уповноваженого ним органу не може вважатись як згода на переведення. Така згода повинна бути попередньою і такою, що відображає волевиявлення працівника.

Без згоди працівників допускається переведення їх на іншу роботу тимчасово, на визначений в законі строк. Такі переведення називаються **тимчасовими** (ст. 33 КЗпП). До них відносяться переведення на іншу роботу в разі виробничої потреби, для заміни відсутнього працівника і в разі простою. До тимчасових переведень, на прохання працівника, відносяться також переведення за станом здоров’я.

У разі виробничої потреби для підприємства власник або уповноважений ним орган має право переводити працівників на строк до одного місця на не обумовлену трудовим договором роботу на тому ж підприємстві або на інше підприємство, але в тій же місцевості з оплатою праці за виконання роботою, але не нижчою від середнього заробітку за попередньою роботою. Таке переведення допускається для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків; для відвернення нещасних випадків, простою тощо.

Отже, виробничою потребою закон визнає непередбачені, вийняткові випадки, які перешкоджають нормальному процесу виробництва і які необхідно негайно усунути. Тому при таких переведеннях не обов’язкове урахування спеціальності чи кваліфікації працівника.

Стаття № 33 КЗпП обмежує строк переведення в разі виробничої потреби одним місцем. Але закон не обмежує кількість переведень, наприклад, протягом календарного року. Тому можливі випадки, коли власник або уповноважений ним орган протягом календарного року декілька разів здійснить переведення працівника на тимчасову роботу в разі виробничої потреби. Важливо лише, щоб строк кожного переведення не перевищував одного місця.

Особливим випадком виробничої потреби є необхідність заміни тимчасово відсутнього працівника. Переведення в цьому разі також проводиться без згоди працівника на строк, що не перевищує одного місяця протягом календарного року. Якщо необхідність тимчасового заміщення триває понад один місяць, то для заміщення понад цей строк необхідна згода працівника.

У разі простою працівники переводяться з урахуванням їх спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві на весь час простою або на інше підприємство, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Таким чином, якщо переведення проводиться на тому ж підприємстві то вона обмежується не строком, а часом простою (ст. 34 КЗпП). Якщо ж на даному підприємстві, робота, на яку можна б перевести працівника, відсутня, то переведення може бути здійснено на інше підприємство, але на строк, що не перевищує одного місяця.

В разі простою не допускається переведення кваліфікованих працівників на некваліфіковані роботи.

Переведення на роботу, як постійну, так і тимчасову, повинні оформлятися наказом власника або уповноваженого ним органу. В наказі про тимчасове переведення має бути зазначений строк цього переведення.

Тому відмова працівника від переведення в разі виробничої потреби для заміни відсутнього працівника і в разі простою не вважається порушенням трудової дисципліни.

При переведенні на іншу постійну роботу змінюється трудова функція працівника: спеціальність, кваліфікація чи посада. Тому записки про такі переведення повинні заноситись до трудової книжки. Тимчасові переведення до трудової книжки не заносяться.

Головний державний інспектор

І.Заєць