

Про переведення або переміщення працівників

Здійснюючи господарську діяльність, установи (підприємства) інколи стикаються з необхідністю переведення або переміщення працівників, пов'язаними із закриттям чи відкриттям певних робочих місць, запровадженням нових чи відмови від існуючих.

Чим відрізняються поняття «переведення» і «переміщення»?

До поняття «переведення» у статті 32 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП), відносять переведення працівника на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, що допускається тільки за згодою працівника (за винятком випадку тимчасового переведення, обумовленого у ст. 33 КЗпП). При цьому переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором. У частині 2 ст. 32 КЗпП також прямо зазначено, що 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. Звісно, при цьому роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Одним із найпоширеніших видів є постійне переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві (частина перша ст. 32 КЗпП). Причини такого переведення можуть бути найрізноманітніші — зокрема, зміни в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників, поновлення працівника, який виконував цю роботу раніше (тобто коли роботодавець відповідно до частини другої ст. 40 КЗпП перш ніж звільнити працівника, за можливості, повинен запропонувати працівникові іншу роботу),

а також отримання працівником нової спеціальності, кваліфікації у зв'язку з успішним закінченням навчання, переведення на вищу посаду тощо. Рішення про таке переведення приймається на підставі або доповідної записки керівника відповідного службового підрозділу, або заяви самого працівника й оформляється шляхом видання наказу (розпорядження) роботодавця.

Переведення на роботу в іншу місцевість є більш складним і за підставами, і за оформленням, і, взагалі, за його реальним виконанням. Таке переведення може бути здійснено або в структурний підрозділ (філію, представництво), який міститься в іншій місцевості, або ж з причини зміни місця розташування самого підприємства. Оформляється це переведення також наказом роботодавця, але в ньому, поряд із зазначенням посади, розміру посадового окладу і дати переведення має бути зазначено й перелік виплат і компенсацій, передбачених статтею 120 КЗпП. Працівникам при переведенні на іншу роботу, коли це пов'язано з переїздом в іншу місцевість, виплачуються: вартість проїзду працівника і членів його сім'ї; витрати по перевезенню майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збирання в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.

По іншому регулюються тимчасові переведення.

У разі тимчасового переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором (частина перша ст. 33 КЗпП), згода працівника також потрібна, а рішення про переведення оформляється відповідним наказом роботодавця, в якому має бути обов'язково чітко встановлено термін такого переведення — наприклад, один місяць. Відомості про тимчасове переведення до трудової книжки і облікових документів працівника не заносяться. Коли ж закінчується термін переведення, працівник повертається до виконання попередньої роботи без видання окремого наказу. Тимчасове переведення працівника роботодавець може здійснити й без його згоди — це, відповідно до частини другої ст. 33 КЗпП можливо якщо таке переведення мотивоване необхідністю відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих

аварій, а також обумовлене іншими обставинами, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей. При цьому слід зауважити що, робота має бути не протипоказана працівникові за станом його здоров'я, по-друге, будь-яке переведення (нехай і тимчасове) без згоди працівника забороняється для вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років, й по-третє, оплата праці при такому тимчасовому переведенні має здійснюватися за виконану роботу, але бути не нижчою, ніж середній заробіток працівника за попередньою роботою. Термін такого переведення не може бути довше одного місяця (щоправда, законодавством не обмежено кількість таких переведень та загальну їх тривалість).

При дотриманні усіх вищевказаних вимог, виконання наказу роботодавця про тимчасове переведення за таких обставин є обов'язком працівника. А його відмова — може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Головний державний інспектор

І.Заєць