

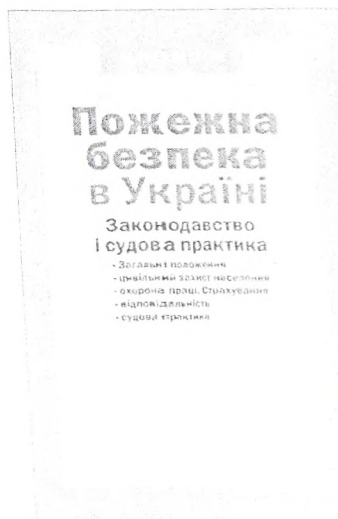
ВИДАВНИЦТВО "ЮРІНКОМ ІНТЕР" ПРОПОНУЄ:



Кримінальне право України. Загальна частина: Схеми. Таблиці. Визначення: Навч. посібник / За ред. Є. В. Фесенка. — К., 2007. — 272 с.

Навчальний посібник підготовлений відповідно до програми курсу "Кримінальне право України. Загальна частина". Він допоможе глибше засвоїти матеріал Загальної частини кримінального права. Читач матиме змогу аналізувати кримінальне законодавство і тлумачити норми кримінального права. Посібник є зручним додатковим джерелом підготовки до лекцій, семінарських занять, іспитів. Особливу увагу в ньому приділено новаціям кримінального закону.

Призначений для студентів очної і заочної форм навчання, а також для викладачів при підготовці лекцій із Загальної частини кримінального права.



Пожежна безпека в Україні. Законодавство і судова практика: Зб. нормат. актів. — К., 2007. — 416 с.

У збірнику наводяться нормативно-правові акти з пожежної безпеки. Розглядаються цивільний захист населення, діяльність, пов'язана з об'єктами підвищеної небезпеки, охорона праці, страхування, навчання і перевірка знань з питань охорони праці, відповідальність за порушення вимог пожежної безпеки. Подається судова практика.

Стане у пригоді підприємцям, фахівцям служб пожежної безпеки, державним виконавцям, працівникам органів місцевого самоврядування, громадянам, усім, хто цікавиться питаннями пожежної безпеки.

З питань придбання звертатися:

04209, м. Київ, вул. Героїв Дніпра, 31-б

тел./факс (044) 413-81-44,

тел. відділу реалізації (044) 411-69-08, 411-64-03

e-mail: sales@yurinkom.kiev.ua

www.yurinkom.kiev.ua

Юридична Україна

ЩОМІСЯЧНИЙ ПРАВОВИЙ ЧАСОПИС

— 3(51)/2007



Співзасновники:

Київський регіональний центр
Академії правових наук України,
СП "Юрінком Інтер"

Видавець: СП "Юрінком Інтер"

Згідно з постановою президії Вищої атестаційної комісії України від 30.06.2004 р. № 3-05/7 журнал "Юридична Україна" включено до переліку наукових фахових видань України, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата юридичних наук.

© Юрінком Інтер, 2007

РЕДАКЦІЙНА РАДА:

В. Б. Авер'янов —
доктор юридичних наук, професор,
Л. К. Воронова —
доктор юридичних наук, професор,
В. Г. Гончаренко —
доктор юридичних наук, професор,
А. П. Закалюк —
доктор юридичних наук, професор,
О. Л. Копиленко —
доктор юридичних наук, професор
(голова ради),
О. Д. Крупчан —
кандидат юридичних наук,
Є. Б. Кубко —
доктор юридичних наук, професор,
В. В. Луць —
доктор юридичних наук, професор,
В. Т. Маляренко —
доктор юридичних наук, професор,
В. К. Мамутов —
доктор юридичних наук, професор,
Н. М. Мироненко —
доктор юридичних наук, професор,
Н. Р. Нижник —
доктор юридичних наук, професор,

М. І. Панов —
доктор юридичних наук, професор,
Л. В. Підпалов —
Заслужений юрист України,
П. М. Рабінович —
доктор юридичних наук, професор,
М. В. Руденко —
доктор юридичних наук, професор,
М. Я. Сегай —
доктор юридичних наук, професор,
М. Ф. Селівон —
кандидат юридичних наук,
М. О. Теплюк —
заступник Керівника Апарату
Верховної Ради України —
Керівник Головного
юридичного управління,
В. М. Шаповал —
доктор юридичних наук, професор,
Ю. С. Шемшученко —
доктор юридичних наук, професор,
М. Й. Штефан —
доктор юридичних наук, професор.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

О. Д. Крупчан —
кандидат юридичних наук
(голова колегії),
А. П. Закалюк —
доктор юридичних наук, професор,
В. С. Ковальський —
кандидат юридичних наук,
(заступник голови колегії),

О. Л. Копиленко —
доктор юридичних наук, професор,
Н. М. Мироненко —
доктор юридичних наук, професор,
М. Я. Сегай —
доктор юридичних наук, професор,
М. Й. Штефан —
доктор юридичних наук, професор.

Журнал рекомендовано до друку Вченою радою Київського регіонального центру
Академії правових наук України (протокол № 2 від 19.02.2007 р.).

ЗМІСТ

ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВИ І ПРАВА

Віктор Ладиченко. Громадянське суспільство потребує ідеології гуманізму. 4
Юрій Галай. Історичні аспекти розвитку форм державного правління в Україні. 10
Василь Орленко. О. Д. Градовський про роль і місце Державної ради в системі органів
влади Російської імперії другої половини XIX сторіччя. 15

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО

Костянтин Бабенко. Політична реформа в контексті демократизації системи державної
влади: конституційні аспекти. 19

ПРОБЛЕМИ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА

Олексій Кравчук. Проблеми становлення матеріальної та фінансової основи комуналь-
ного управління: адміністративно-правовий аспект. 26

ФІНАНСИ, ПОДАТКИ, БЮДЖЕТ

Тетяна Шолкова. Значення публічних позабюджетних фондів коштів органів місцевого
самоврядування у забезпеченні соціальних гарантій населення. 33

ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ПРИВАТНОГО ПРАВА

Олександр Гайдулін. Інститут контрактного права в правових системах європейських
країн та Європейського Союзу. 38

Олена Петренко. «Вилучення з цивільного обороту» як спосіб захисту прав на об'єкти
промислової власності. 44

Руслан Стефанчук. Принципи та гарантії здійснення особистих немайнових прав фізич-
них осіб. 48

Ірина Шаркова. Iudicia bonae fidei: Історичні витoki застосування аналогії права та зви-
чайних норм у цивільному процесі. 58

ТРУДОВЕ ПРАВО

Ніна Гетьманцева. Новація умов трудового договору. 64

Сергій Кострюков. Правове регулювання трудових відносин науково-педагогічних пра-
цівників. 71

ЕКОНОМІКА І ПРАВО

Наталія Дмитрієва. Адміністративні заходи нетарифного регулювання, що застосову-
ються до товарів у режимі імпорту на митному кордоні України. 75

КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВІ НАУКИ

Діана Сергєєва. Фактичні підстави зняття інформації з каналів зв'язку. 79

Віктор Ткачук. Про взаємозв'язок умов розвитку особистості злочинця та його проти-
правної поведінки. 84

ЗАКОНОДАВСТВО

Правовий календар. 89

СУДОЧИНСТВО

Справи зі спорів у сфері корпоративних правовідносин. 91

Застосування процесуальних норм. 92

Розірвання трудового договору у випадку скорочення чисельності або штату працівників. 95

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СУД З ПРАВ ЛЮДИНИ

Коміоніке Секретаря Європейського суду з прав людини стосовно рішення у справі
«Джелічіч проти Боснії та Герцеговини» («*Jelčić v. Bosnia and Herzegovina*»). 99

БІБЛІОГРАФІЯ

Анатолій Колодій, Олександр Мурашин, Олександр Тихомиров. Оновлений енциклопе-
дичний підручник з теорії держави і права. 101

НОВАЦІЯ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Ніна Гетьманцева,

кандидат юридичних наук, доцент,
завідувачка кафедри цивільного права
Чернівецького національного універ-
ситету імені Юрія Федьковича

На сучасному етапі в країні відбуваються суттєві соціально-економічні зміни. Причини таких перетворень як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру є численними. Це, насамперед, розвиток ринкових відносин, приватизація підприємств, створення ринку праці, впровадження нових технологій, інша організація праці та у зв'язку з цим новий розподіл кадрів на виробництві зумовлює у працівника зміну змісту професійної діяльності, що у багатьох випадках веде до новації умов трудового договору, тобто переведення на іншу роботу. Дана проблема є актуальною, насамперед, тим, що трудове законодавство не містить поняття переведення на іншу роботу. Легально не врегульовано і питання щодо співвідношення переведень та змін істотних умов праці. Широка сфера застосування зазначених юридичних термінів зумовлює виникнення багатьох практичних питань, вирішення яких потребує проведення теоретичних досліджень та подальшого удосконалення трудового законодавства.

Українськими дослідниками означена проблема розглядалась переважно на сторінках навчальної літератури. Тож у представленій статті автор ставить перед собою завдання з позицій науки трудового права та практики правозастосування сформулювати поняття переведення на іншу роботу, проаналізувати чинники, що впливають на зміст даного поняття та сформулювати пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства у цій сфері.

Визначення поняття «переведення на іншу роботу»*

Динаміка соціального життя, прогрес науки і техніки та вплив інших чинників не завжди дозволяють зберегти стабільність вже існуючих умов праці працівника. Породжуючи трудові відносини, трудовий договір впливає на їх динаміку, змінюючи або навіть припиняючи їх. При зміні трудового договору трудові відносини продовжують діяти, але відбувається значна новелізація умов трудового договору. Може по-новому визначатись і змінюватись обсяг кореспондуючих прав та обов'язків сторін (у питаннях виконання змісту та обсягу роботи), вноситься зміни до трудової функції працівника, до інших істотних умов праці. Зміна зазначених умов може потягнути за собою порушення інтересів сторін трудового правовідношення. Враховуючи, з одного боку, соціальну значущість даних інтересів, а з іншого — об'єктивні причини, що визначають динаміку істотних умов праці держава регламентує як підстави, так і порядок новації трудового правовідношення.

Передусім необхідно зазначити, що чинний КЗпП України спирається на давній принцип, сформульований ще свого часу римлянами: «Договори повинні виконуватися» [1]. У трудовому праві вказане положення трансформується у принцип стабільності трудових відносин. Відповідно, працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не може передоручати її виконання іншій особі. Все, що складає умови трудового договору, не може бути змінено в односторонньому порядку. Вказане принципове положення закріплене в ст. 31 КЗпП України, де підкреслюється, що власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим

договором. Вимога виконання такої роботи вважається переведенням працівника на іншу роботу, а отже, має місце новація умов трудового договору.

Законодавство не містить поняття переведення на іншу роботу, тому на основі чинних трудових норм його визначення постійно уточнюється науковцями. Немає необхідності перераховувати всі висловлені з цього приводу точки зору, доцільно навести найтипівші з них, щоб ще раз підкреслити різноманітність поглядів на дану проблему та довести доцільність закріплення відповідного поняття в законодавстві.

Більшість вчених додержується позиції рівності між переведенням та зміною існуючих умов праці. Наприклад, автори підручника з трудового права за редакцією Н. Б. Болотіної та Г. І. Чанишевої зазначають, що під переведенням на іншу роботу потрібно розуміти будь-яку зміну трудової функції працівника, а також зміну інших умов трудового договору, обумовлених угодою сторін, які не були викликані загальними змінами в організації виробництва і праці на підприємстві та вимагають згоди працівника [2]. П. Д. Пилипенко дотримується аналогічної думки [3]. На думку російських вчених, під переведенням на іншу роботу слід розуміти зміну істотних умов праці працівника, встановлених трудовим договором та іншими правовими актами [4; 5; 6; 7; 8]. Інші теоретики розуміють під переведенням лише зміну трудової функції та місця роботи, визначаючи поняття переведення таким чином: під переведенням на іншу роботу слід розуміти зміну характеру і місця роботи, що встановлені трудовим договором [9; 10; 11].

До переведень також відносять зміну умов праці або ж трудових функцій працівника, тобто доручення операцій чи робіт, що не відповідають трудовому договору або спеціальності чи кваліфікації працівника [12].

Деякі автори вважають, що поняття переведення включає широкий спектр різних за змістом соціальних зв'язків, тому визначити його однозначно неможливо. Для вирішення цієї проблеми пропонується ввести в законодавство не одне, а кілька різних визначень поняття

«переведень». Наприклад, Л. Ю. Бугров виділяє: переведення на іншу роботу, переведення до іншого трудового колективу, переведення на роботу до іншої місцевості. Переведення на іншу роботу зазначений автор визначає як доручення роботи за іншою, ніж встановлена трудовим договором, спеціальною кваліфікацією, посадою або будь-які зміни в характері трудової функції, що визначені угодою сторін; переведення на роботу до іншого колективу — як доручення роботи в складі колективу іншої бригади або іншої дільниці, цеху, підприємства, в тому числі при зміні форми власності на майно; переведення на роботу до іншої місцевості — як доручення роботи за межами населеного пункту, зміну встановленого трудовим договором переліку місцевостей, де виконується робота, яка є за своїм характером роз'їзною, а також будь-які зміни місцевості роботи залежно від змісту трудового договору [13].

Значимо також, що свого часу М. Г. Александров та Д. М. Генкін під «іншою роботою» пропонували розуміти роботу, що не належить до трудової функції робітника [14].

Зміст трудового договору. Істотні умови праці

Як видно із наведених думок, у більшості випадків спроби визначити поняття переведення призводили до формування надто односторонніх або ж навпаки — надміру широких дефініцій. Разом із тим, для обґрунтування відповідного визначення, насамперед, необхідно звернутися до поняття «зміст трудового договору», оскільки, як підкреслює Л. А. Сироватська, зв'язок категорій «переведення» та «зміст трудового договору» є очевидним: якщо встановлення умов трудового договору відбувається за погодженням сторін, то й зміна їх також потребує згоди, а отже, і переведення не можуть здійснюватися без згоди з працівником. Тому, щоб довести правильність запропонованого поняття «переведення», необхідно звернутися до змісту трудового договору, а саме — аналізу його умов.

У теорії трудового права загальнопризнаним є поділ умов трудового договору на два види: необхідні (обов'язкові) та до-

* Внутрішню рубрикацію тексту (підзаголовки) здійснено редакцією.

даткові (факультативні) [15; 16]. Необхідними визнаються такі умови, котрі визначають правову природу даного договору як трудового договору. Слід зазначити, що обов'язковість окремих умов слугує гарантією захисту інтересів слабшої сторони, якою у трудовому договорі є працівник. Отже, необхідні умови є суттєвими ознаками, рисами трудового договору, а тому сторони повинні обов'язково досягти згоди за кожною з таких умов і зафіксувати їх у договорі. Додаткові умови можуть не включатися до змісту трудового договору, тобто не впливати на зміст останнього, однак, якщо сторони в процесі переговорів при укладенні трудового договору обумовили їх, включили до змісту трудового договору, то вони стають обов'язковими для виконання, а отже, також є суттєвими. При цьому постає питання: чи всі умови, визначені за угодою сторін, будуть вважатися суттєвими, а отже, істотними для працівника.

Вирішення цього питання необхідне не тільки для визначення поняття переведення та його відмежування від істотних умов праці, а й для подальшого відокремлення частин 1—2 ст. 32 КЗпП України. Слід зазначити, що КЗпП України використовує поняття істотних умов праці (ст. 32 КЗпП). Отже, можна зробити висновок, що сам законодавець всі умови праці поділив на істотні (суттєві) та неістотні (несуттєві). Разом із тим, закон розкриває значення зазначених термінів — ст. 32 КЗпП України дає тільки примірний перелік таких умов; самого ж критерію, котрий дозволяв би відокремити істотні умови праці від інших умов, ні ст. 32 КЗпП, ні Кодекс в цілому не дають.

Відсутність легального визначення істотних умов трудового договору в законодавстві, як підкреслює П. Д. Пилипенко, позначилася відповідним чином і на спробах вчених подати власні варіанти таких умов [17]. При цьому дослідники не раз намагалися знайти той критерій, ознаку, за наявності якої будь-яка конкретна умова могла б бути віднесена до істотних. Тому уявляється доцільним з'ясувати, які саме умови трудового договору є необхідними, а отже, істотними. Серед вчених-трудовиків, як уже за-

значалося раніше, єдиного погляду на вирішення даної проблеми не існує.

Деякі вчені до необхідних умов відносять трудову функцію працівника, робоче місце [18]. П. Д. Пилипенко до істотних умов, крім трудової функції та місця роботи, додає такі умови, як оплата праці, робоче місце, визначення строку початку виконання обумовленої роботи [19]. Ю. П. Орловський до числа необхідних умов трудового договору відносить місце роботи, трудову функцію, час (дату) початку роботи [20]. Така сама позиція О. В. Смирнова, Є. Б. Хохлова, О. В. Завгороднього, щоправда, до вищезазначених умов вони додають умову про оплату праці [21; 22].

Л. О. Сироватська відносить до необхідних умов трудового договору лише умову про місце роботи та про трудову функцію [23], а О. С. Пашков та В. І. Прокопенко замість умови про місце роботи називають необхідною умовою взаємне волевиявлення сторін про прийняття-владштування працівника на роботу [24; 25].

Вплив на виникнення і зміну трудових правовідносин

Як бачимо з аналізу різних думок щодо дослідженого питання, всі вчені є єдиними в тому, що трудова функція є необхідною умовою трудового договору. Щоб не применшувати значення інших істотних умов, які впливають або можуть впливати на виникнення трудових правовідносин та на зміну останніх, що призводить до новації умов трудового договору, а отже, як правило, до переведення, необхідно розглянути, яким чином зазначені умови впливають, з одного боку, на виникнення трудових правовідносин між роботодавцем і працівником, а з другого — на зміну трудових правовідносин.

Угода про трудову функцію

Саме трудова функція має чи не найбільше значення в системі трудових правовідносин, оскільки є стержнем, на який спираються, і котрим цементуються всі інші елементи трудових зв'язків. Трудова функція є центральною умовою трудового договору.

В юридичній літературі зміст трудової функції визначається, як правило, такими категоріями, як професія, спеціальність, кваліфікація. Одночасно вчені висунули певні визначення вказаних понять. Професія відображає родовий або ж галузевий поділ праці (лікар, юрист). Вона характеризує широку сферу діяльності, в якій працівник може застосовувати свої трудові здібності. Спеціальність — більш вузька сфера діяльності в межах конкретної професії. Оскільки роботи за одними і тими самими професіями є різними за своєю складністю, остільки застосовується поняття «кваліфікація працівника». Кваліфікація — рівень теоретичних і практичних знань за відповідною професією, спеціальністю, котрий відповідає певному тарифному розряду, класу, категорії, вченому ступеню, званню тощо, встановленим нормативними актами [26].

При вирішенні питання про те, чи є доручення іншої роботи переведенням, необов'язково, щоб при цьому змінювалися всі складові трудової функції працівника — професія, спеціальність, кваліфікація. Переведенням буде вважатися зміна хоча б одного з цих елементів.

Слід мати на увазі, що поняття «спеціальність» є значно вужчим, ніж поняття «професія». Наприклад, професія слюсар має багато спеціальностей: слюсар-збиральник, слюсар-інструментальник, слюсар-сантехнік.

Зміна спеціальності за тією самою професією буде вважатися переведенням. Необов'язковою умовою трудового договору є робота за певною кваліфікацією. Тому доручення слюсарю II розряду роботи за нижчим або вищим розрядом є переведенням на іншу роботу. Доручення працівнику роботи за посадою, для обіймання якої потрібні працівники тих самих професій та спеціальностей, що й для роботи, яка виконується працівником, слід розглядати як переведення, якщо змінюється профіль роботи. Так, у судовій практиці мав місце випадок, коли судом було визнано переведенням на іншу роботу переміщення лікаря-терапевта з посади чергового лікаря медчастини на посаду дільничного лікаря-терапевта (Совetskaya юстиція. — 1960. — № 4. — С. 82). Трудова функція працівника та-

кож визначається посадовими інструкціями і спеціальними положеннями. При встановленні трудової функції службовців необхідно розрізняти поняття «посада» і «спеціальність». Посада визначає межі компетенції працівника, тобто коло його прав і обов'язків та відповідальність. Спеціальність, як було вже сказано вище, є набір знань, навичок за конкретною професією, що здобуті шляхом спеціальної освіти і практичного досвіду. Найменування посад працівника відображає характер виконаної ним роботи незалежно від спеціалізації підприємства, на якому він зайнятий [27].

У постанові Пленуму Верховного Суду «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 також вказується на ту обставину, що під переведенням слід розуміти доручення працівникові роботи, що не відповідає визначеним трудовим договором спеціальності, кваліфікації чи посаді. Працівник може мати певну професію, спеціальність, кваліфікацію незалежно від того, перебуває він у трудових відносинах, чи ні. Посади ж у працівника поза сферою трудових відносин бути не може — вона виникає лише тоді, коли укладений трудовий договір. Отже, виникнувши, як правило, разом із трудовим договором і на його підставі, трудова функція не залишається незмінною, постійною. Вона є також динамічною. Причини такої динаміки є суб'єктивного і об'єктивного характеру. Таким чином, первинною, визначальною ознакою для поняття формулювання «переведення» є зміна трудової функції працівника.

Водночас практика потребує легального визначення професії, спеціальності, кваліфікації, посади. Це пояснюється наступними моментами. Як було сказано, зміна трудової функції працівника є переведенням на іншу роботу. Однак при запровадженні нових тарифно-кваліфікаційних довідників допустимі певні зміни тарифно-кваліфікаційних характеристик трудових функцій. У зв'язку з цим можуть вноситися певні зміни до змісту професій і спеціальностей працівників, до тарифних розрядів. Такі зміни не можуть бути розцінені як переведення. При змінах у штатному розписі та введенні нової номенклатури посад пере-

ведення працівника з однієї посади на другу буде переведенням на іншу роботу. Однак не є переведенням зміна найменування посади, якщо при цьому фактично зберігається трудова функція. Таким чином, визначення законодавцем поняття трудової функції працівника буде сприяти більш ефективному використанню трудових ресурсів, зменшенню кількості трудових спорів про переведення.

Місце роботи працівника

Поняття терміна закон, знову ж таки, не дає, але якщо проаналізувати ст. 32 КЗпП України, то там йдеться про підприємство. І саме підприємство, з яким укладений трудовий договір (контракт), розуміють під місцем роботи в науці трудового права. Втім, не заперечуючи ролі підприємства, його трудової правосуб'єктності як суб'єкта трудового права, наголосимо лише на тому, що для переведення має значення визначення саме іншого підприємства щодо того, з яким працівник перебуває у трудових відносинах. Найпоширенішою точкою зору є та, що цим другим підприємством із позицій закону є підприємство, яке наділене правом прийняття і звільнення з роботи. Наявність такого права веде до того, що подібна зміна місця роботи опосередковується виданням наказів про звільнення працівників і прийняття їх на роботу в порядку переведення. На противагу вказаній А. І. Ставцева висловлює думку, що при вирішенні відповідних спорів необхідно дослідити, чи зміниться виробничий колектив, суб'єкти і зміст трудового договору [28].

Трактування ст. 32 КЗпП України показує, що переведення на інше підприємство впливає на правове становище працівника, але цей вплив не призводить до зміни трудової функції, оскільки в іншому випадку достатньо було б лише вказати на зміну трудової функції (спеціальності, кваліфікації, посади), тоді як місце її виконання — підприємство за місцем роботи працівника чи підприємство, на яке працівник був переведений, — не мало б значення. Свого часу А. А. Фатуєв, займаючись вивченням даної проблеми, дійшов висновку, що, визначаючи переведення як зміну місця роботи, законодавець першочергове значення надає заміні одного

суб'єкта правовідносин (підприємства) іншим [29].

Якщо звернутися до тексту закону ст. 32 КЗпП України, то можна стверджувати, що при передачі підприємства із підпорядкування одного органу іншому, трудове правовідношення ні за змістом, ні за суб'єктивним складом жодним трансформаціям не піддається. Такий висновок випливає з того, що дія трудового договору не припиняється.

Важливим є питання про те, чи є підприємство «іншим», коли трудовий договір (контракт) укладений із структурною одиницею, що входить до складу підприємства. На практиці таким вважається будь-яка «інша» організація, що має право прийняття і звільнення працівників, незалежно від виробничої самостійності та наділення її правами юридичної особи. Тому, наприклад, переведення працівника із установи до її філії, директор якої наділений правом прийняття і звільнення, буде розглядатися як переведення до іншого підприємства. В трудовій книжці працівника за старим місцем роботи вказується, в якому порядку здійснено переведення до іншого підприємства. На новому місці роботи видається наказ про зарахування працівника в порядку переведення.

Крім переведення до іншого підприємства, ст. 32 КЗпП України вказує на переведення до іншої місцевості. Якщо місце роботи працівника визначається місцезнаходженням підприємства, то працівнику без його на те згоди не може бути запропонована робота в іншому населеному пункті. В даному випадку межа переведення співпадає з межами населеного пункту. В усіх випадках переведення до іншого підприємства, до іншої місцевості трудової функції не змінюється, але можуть змінюватися інші істотні умови: розмір заробітної плати, режим роботи, запровадження або скасування різного роду пільг тощо. Але слід зазначити, що самі по собі вони не можуть вплинути на зміну трудового правовідношення, оскільки визначальне значення має саме зміна місця роботи, яка тягне за собою зміну інших істотних умов праці, які мають другорядне значення для формування поняття переведення.

Угода щодо заробітної плати

У рамках даної умови трудового договору фіксується ціла низка моментів щодо розміру заробітної плати: посадового окладу працівника або тарифної ставки, доплат, надбавок, різного роду заохочувальних виплат. Включення угоди про заробітну плату до трудового договору обумовлене тим, що у такий спосіб уточнюються розмір винагороди, в тому числі на підприємствах, що дотуються з бюджету — в рамках, передбачених правовими актами, в тому числі за наявності «вилки» посадових окладів. Крім того, виражається згода працівника укласти договір про роботу на конкретному підприємстві на запропонованих йому умовах. Свого часу Ю. П. Орловський наголошував на тій обставині, що включення до легального визначення поняття трудового договору вказівки про заробітну плату означає намагання не тільки виділити найістотніші ознаки даного договору, а й показати, що заробітна плата належить до числа тих умов, з приводу яких повинна бути досягнута угода [30]. Вказані аргументи та розширення договірної свободи щодо встановлення умов оплати праці дозволяють віднести умову про заробітну плату до обов'язкових умов трудового договору.

У процесі праці можуть змінюватися системи та розміри заробітної плати, надбавки, доплати, що, в свою чергу, призводить до зміни цієї істотної умови праці. Такі зміни можуть бути викликані лише об'єктивними перетвореннями в організації виробництва і праці, модернізації техніки і технології, встановленням нового обладнання, атестацією робочих місць тощо.

Разом із тим, сама по собі зміна умови про заробітну плату — тарифних ставок, посадових окладів, надбавок, доплат — у бік зменшення чи збільшення не впливає на зміну трудових правовідносин і, таким чином, не викликає необхідності

переведення на іншу роботу. При певних змінах в організації виробництва і праці збільшення чи зменшення розміру заробітної плати може тягнути за собою зміну істотних умов праці. Отже, умова про заробітну плату не має самостійного впливу на формування поняття переведення.

Дата початку роботи

Укладення трудового договору не означає фактичного виконання трудових обов'язків. На практиці частими є випадки, коли виникає певний розрив у часі між цими двома датами. Якщо є домовленість про початок роботи пізніше дати укладення трудового договору, то всі правові наслідки, пов'язані з виникненням трудових правовідносин, визначаються з дня початку роботи. З вищевикладеного можна зробити висновок, що дата початку роботи впливає на виникнення трудових правовідносин, але не має жодного впливу на зміну останніх.

Інші істотні умови, зазначені в ст. 32 КЗпП України, також не мають самостійного впливу на зміну трудових правовідносин, а отже, переведення.

Висновки

Таким чином, під переведенням слід розуміти зміну трудової функції працівника та місця роботи, що тягнуть за собою зміну інших істотних умов праці. Зміна таких умов трудового договору, як трудова функція і місце роботи, є визначальними при формуванні поняття переведення, причому при зміні трудової функції відбувається переведення на іншу роботу, а при зміні місця роботи — переведення до іншого місця роботи. Інші умови трудового договору є другорядними щодо трудової функції і місця роботи і не мають самостійного впливу на зміну трудового правовідношення, а отже, формування такого поняття, як переведення.

ПРИМІТКИ

1. Pacta conventa guae negue contra leges, negue dolo malo inita sunt, omni modo observanda sunt // Лат. юрид. изречения / Сост. Е. И. Темнов. — М., 1996. — С. 298.
2. Трудове право України / За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. — К.: Знання, 2000. — С. 216.