

## ПЕРЕВЕДЕННЯ ТА ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ

Стукало В., студентка гр. Ю-64

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.

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, П. Д. Пилипенко). 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. КЗпП України використовує поняття істотних умов праці (ст. 32 КЗпП), з чого випливає, що 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.

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 (центральна умова трудового договору).

В юридичній літературі зміст трудової функції визначається, як правило, такими категоріями, як професія, спеціальність, кваліфікація. При вирішенні питання про те, чи є доручення іншої роботи переведенням, необов'язково, щоб при цьому змінювались всі складові

трудової функції працівника — професія, спеціальність, кваліфікація. Переведенням буде вважатися зміна хоча б одного з цих елементів.

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. 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.

Поняття терміна «місце роботи працівника» 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. Найпоширенішою точкою зору є та, що цим другим підприємством із позицій закону є підприємство, яке наділене правом прийняття і звільнення з роботи.

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 усіх випадках переведення до іншого підприємства, до іншої місцевості трудова функція не змінюється, але можуть змінюватись інші істотні умови: розмір заробітної плати, режим роботи, запровадження або скасування різного роду пільг тощо. Але 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.

У рамках даної умови трудового договору - угода щодо заробітної плати, 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 уточнюється розмір винагороди, в тому числі на підприємствах, що дотуються з бюджету.

У процесі праці можуть змінюватися системи та розміри заробітної плати, надбавки, доплати, що, в свою чергу, призводить до зміни цієї істотної умови праці

У свою чергу, дата початку роботи впливає на виникнення трудових правовідносин, але не має жодного впливу на зміну останніх.

Таким чином, можна зробити висновок, що 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.

Наук. кер.- Чередниченко Н.В., *ст. викладач кафедри права*

## **ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З ТРУДЯЩИМ - МІГРАНТОМ**

Пономарьова І., *студентка гр. Ю – 64*

Україною ратифіковано низку важливих міжнародно-правових актів у галузі трудової міграції. Це – Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів, Конвенція МОП №97 про працівників-мігрантів, Конвенція МОП № 143 про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення, рекомендація № 151 щодо працівників-мігрантів, Європейська соціальна хартія, яка прийнята Радою Європи у 1996 р.

Укладення трудового договору в Україні з іноземцями або особами без громадянства має істотні особливості. Нарівні з громадянами України право на працевлаштування мають лише іноземці, які постійно проживають на території України.

Іноземці, які іммігрували в Україну для працевлаштування на певний термін, можуть займатися трудовою діяльністю тільки на підставі отриманого в установленому порядку дозволу на працевлаштування.