

Апанасенко А.М.

к.ю.н., доцент кафедри правових дисциплін Інституту історії, етнології і правознавства імені О.М. Лазаревського Чернігівського державного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка

ЗМІНА УМОВ ПРАЦІ І ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ УКРАЇНИ

Актуальним для регулювання трудових відносин працюючих на залізничному транспорті (як і працівників інших галузей економіки) є питання про зміни умов праці і трудового договору. Упродовж тривалого часу зміна його змісту зводилася саме до переведення на іншу роботу. Згідно з п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду СРСР від 19 жовтня 1971 р. „Про застосування у судовій практиці Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю” переведенням на іншу роботу, що вимагає згоди працівника, вважалось доручення йому роботи, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації, посаді або роботі, при виконанні якої змінюються розмір заробітної плати, пільги, переваги та інші суттєві умови праці, що зазначаються при укладенні трудового договору, особливо про роботу на конкретному об’єкті, дільниці, в структурному підрозділі підприємства, установи чи організації [1]. Таке визначення переведення було сформульовано в п. 24 постанови Пленуму Верховного Суду СРСР „Про застосування судами законодавства, регулюючого укладення, зміну та припинення трудового договору” в редакції від 5 вересня 1986 р., № 2 [2]. У подальшому законодавець урахував судову практику, яка вже фактично склалася, і разом з переведенням включив до КЗпП 1971 р. також правовий режим переміщень, за яких, на відміну від переведення, зберігалися трудова функція й суттєві умови праці [3, с. 450].

У теорії трудового права радянського періоду існували різні позиції щодо сутності поняття „переведення на іншу роботу”. Так, за словами Г. С. Гончарової, якщо зміна істотних умов трудового договору виявилася внаслідок переміщення на інше робоче місце, то відбулося переведення, тобто ні переміщення, ні зміна істотних умов праці, взяті окремо, не становлять переведення, а якщо вони існують разом, то охоплюють таке поняття, як переведення [4, с. 21]. Пізніше, спираючись на судову практику, вона разом з М. І. Балюком зробила висновок, що переведення на іншу роботу – це доручення працівникові роботи, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором, або виконання такої ж роботи, але на іншому підприємстві, в установі чи організації [5, с. 35].

Є. О Голованова конкретизувала поняття „переведення на іншу роботу”, розуміючи під ним зміну трудової функції працівника, місця роботи або інших суттєвих умов праці, що зумовлюються при укладенні трудового договору [6, с. 7].

Виходячи з цього, поняття „переведення” зводилося до доручення працівникові виконання іншої роботи, не передбаченої трудовим договором. Кваліфікуючою ознакою переведення була інша робота, під якою розуміли роботу: за іншою спеціальністю, кваліфікацією, посадою на тому ж підприємстві; на тому ж підприємстві зі зміною істотних умов праці, передбачених трудовим договором; на іншому підприємстві; в іншій місцевості [7, с. 140, 141].

Згодом, із внесенням змін до ч. 3 ст. 32 КЗпП України від 27 травня 1988 р., зміна істотних умов праці стала розглядатися як самостійна форма зміни змісту трудового договору. Виділялися такі види зміни змісту трудового договору, як переведення, переміщення і зміна істотних умов праці [8, с. 108]. По-новому стали тлумачити й сутність переведення. Так, згідно з п. 31. постанови Пленуму Верховного Суду України „Про практику розгляду судами трудових спорів” від 6 листопада 1992 р., № 9 переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором. Як бачимо, виділяється лише одна ознака переведення – доручення працівникові виконання роботи за іншою трудовою функцією, не передбаченою трудовим договором, тобто її зміна.

А. М. Юшко при розгляді питання про зміну умов трудового договору називає наступні явища: переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце, зміну істотних умов праці. Під переведенням вона розуміє зміну місця роботи (підприємства або його відокремленого підрозділу, розміщеного в певній місцевості (населеному пункті) й наділеного трудовою правосуб’єктністю, або місцевості, хоча й разом з підприємством, з яким укладено трудовий договір); зміну трудової функції (доручення працівникові роботи, що не відповідає його спеціальності, кваліфікації, посаді, зумовленій при укладенні трудового договору, або покладення на нього завдань та обов’язків, не передбачених посадовою інструкцією, хоча й у межах тієї ж спеціальності) [9, с. 8].

Підтримуючи зазначену точку зору, зауважимо, що покладення на працівника завдань та обов’язків, не передбачених посадовою інструкцією, хоча й у межах тієї ж спеціальності, – те ж саме, що й доручення працівникові роботи, що не відповідає його посаді.

На залізничному транспорті застосовуються загальні правила щодо переведення, передбачені ч. 1 ст. 32 КЗпП України, водночас існують і певні особливості, що стосуються специфіки переведення і переміщення.

Достатньо спірним є твердження, що зміна виду тяги є переведенням, а зміна руху вважається переміщенням. Як у першому, так і в другому випадку не можна вести мову про наявність переведення (зміну трудової функції). Зміна таких технічних особливостей дійсно може впливати на порядок виникнення трудових відносин, але за умови, якщо про них буде прямо зазначено в трудовому договорі, тобто фактично це необхідно розглядати як зміну умов трудового договору. До того ж зміну визначених сторонами умов трудового договору відносять до одного зі способів зміни трудової угоди [10, с. 26]. Отже, до зміни умов трудового договору необхідно віднести не тільки переведення, переміщення і зміну істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією, посадою, а й зміну інших умов трудового договору.

Переведення на постійну роботу слід відрізнити від тимчасового переведення у зв'язку з простоєм. Останнє у випадку простою, як правило, не застосовується на залізничному транспорті, що пояснюється безперервним характером роботи залізничників. Однак простій може мати місце, наприклад, при ремонті рухомого складу, тоді працівники залізничного транспорту переводяться з урахуванням їх спеціальності та кваліфікації на іншу роботу у тому ж структурному підрозділі чи на тому ж підприємстві на весь час простою або на інше підприємство, але в тій же місцевості на строк до одного місяця з оплатою праці згідно зі ст. 34 КЗпП України.

При переведенні працівників залізничного транспорту на іншу роботу необхідно дотримуватися гарантій, передбачених КЗпП України: недопустимість переведення без його згоди; недопустимість переведення в період тимчасової непрацездатності; заборона встановлення при цьому випробування; недопустимість переведення на роботу, протипоказану працівникові за станом здоров'я. До того ж, будь-яка норма, що передбачає переведення без згоди працівника, є неконституційною, оскільки ч. 3 ст. 43 Основного Закону країни забороняє примусову працю. Зазначене твердження міститься й у постанові Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р., № 9 „Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя”, у п. 12 якої говориться: оскільки використання примусової праці (ч. 3 ст. 43 Конституції) заборонено, то не можуть застосовуватися при розгляді трудових спорів правила статей 32 – 34 КЗпП України. Це пояснюється тим, що вони не відповідають відомчим положенням або статутам про дисципліну, які передбачають можливість тимчасового

переведення без згоди працівника на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у випадку виробничої необхідності або простою, а також можливості виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором.

При переміщенні може змінюватися структурний підрозділ, робоче місце, відділ тощо, однак воно не може бути немотивованим [11, с. 120, 121]. На залізничному транспорті воно провадиться на тому ж підприємстві або в його структурному підрозділі.

Література

1. О применении в судебной практике основ законодательства Союза ССР и союзных республик : Постановление Пленума Верхов. Суда СССР от 19.10.1971 г., № 6 / Верховный Суд СССР // Бюл. Верхов. Суда СССР. – 1974. – № 3.
2. О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора : Постановление Пленума Верхов. Суда СССР от 26.04.1984 г., № 3 / Верховный Суд СССР // Бюл. Верхов. Суда СССР. – 1988. – № 3. – Ст. 11.
3. Курс российского трудового права / [ред. Е.Б.Хохлов]. – СПб.:Юрид.центр Пресс, 2007. – Т. 3: Трудовой договор / [науч. ред. Е. Б. Хохлов]. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2007. – 656 с.
4. Гончарова Г. С. Переводы и перемещения в судебной практике / Г. С. Гончарова. – Харьков : Вища шк., 1982. – 186 с.
5. Балюк М. Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство / М. Балюк, Г. Гончарова // Право України. – 1996. – № 11. – С. 33 – 37.
6. Голованова Е. А. Переводы рабочих и служащих на другую работу / Е. А. Голованова / [отв. ред. В. И. Никитинский]. – М. : Юрид. лит., 1986. – 95 с.
7. Лушникова М. В. Курс трудового права: В 2-х т. – Т. 2. / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – М. : Проспект Велби, 2004. – 608 с.
8. Трудовое право в вопросах и ответах: учеб.-справ. пособ. / [под ред. В. В. Жернакова]. – Харьков : Одиссей, 2000. – 624 с.
9. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 „Трудовое право; право соціального забезпечення” / А. М. Юшко. – Х., 2002. – 20 с.
10. Бугров Л. Ю. О способах изменения трудового договора / Л. Ю. Бугров // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення : Матеріали міжнар. наук. практ. конф., м. Харків, 22-23 квіт.

2009 р.] / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Нац. юрид. акад. України, 2009. – С. 16 – 26.

11. Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. М. Неумивайченко. – Х., 2002. – 220 с.

Апанасенко, А.М. Зміна умов праці і трудового договору на залізничному транспорті України [Текст] / А.М. Апанасенко // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 112-116.