

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2023.38.25>[orcid.org/0000-0001-6407-7830](https://orcid.org/0000-0001-6407-7830)

© Фатєєва Я.В., 2023

**Я.В. Фатєєв****ПОНЯТТЯ ПЕРЕМІЩЕННЯ ПРАЦІВНИКА  
ТА ВПЛИВ ПРОЯВУ СВОБОДИ ВОЛІ  
СТОРИН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ  
НА ЕТАПІ ЙОГО УКЛАДЕННЯ  
НА КВАЛІФІКАЦІЮ РІЗНОВИДІВ  
ПРАВОВОЇ КОНСТРУКЦІЇ ЗМІН  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ****Ya. Fatieiev****THE CONCEPT OF EMPLOYEE MOVEMENT  
AND THE EFFECT OF THE EXPRESSION  
OF THE FREE WILL OF THE PARTIES TO  
THE EMPLOYMENT CONTRACT AT THE  
STAGE OF ITS CONCLUSION ON THE  
QUALIFICATION OF THE VARIOUS TYPES  
OF LEGAL CONSTRUCTION OF  
AMENDMENTS TO THE EMPLOYMENT  
CONTRACT**

**Анотація.** Метою цієї статті є розгляд такого різновиду правової конструкції змін трудового договору як «переміщення працівника» задля визначення цього поняття та встановлення впливу прояву свободи волі сторін трудового договору на етапі його укладення на кваліфікацію різновидів правової конструкції змін трудового договору. Обґрунтовано, що вилучення можливого варіанту переміщення, що зараз міститься в ст. 32 КЗпП України – «зміна структурного підрозділу» не є доцільним, оскільки переміщення працівника охоплює лише ті варіанти змін, які не виходять за межі умов трудового договору та істотних умов праці. Встановлено, що свобода волі сторін трудового договору на етапі його укладення впливає на кваліфікацію різновидів правової конструкції змін трудового договору й наслідки можуть бути залежно від змісту трудового договору або у вигляді переміщення або у вигляді переведення. Відсутність припису про надання згоди працівника при переміщенні на інше робоче місце не знижує загальний рівень його гарантій, а є логічним механізмом у ланцюзі реалізації права на працю, адже за загальним правилом конкретне робоче місце не є таким істотним показником, що впливає на виконання роботи,

від того він і не відноситься до обов'язкових умов трудового договору, а тому й не потребує згоди другої сторони трудових відносин.

**Ключові слова:** свобода волі сторін трудового договору, трудовий договір, трудові правовідносини, зміна трудового договору, стабільність трудових правовідносин, працівник, роботодавець, право на працю, юридичні гарантії, переміщення, переведення зміна істотних умов праці

**Annotation.** The purpose of this article is to consider such a type of legal construction of changes to an employment contract as "employee transfer" in order to define this concept and establish the influence of the manifestation of the free will of the parties to an employment contract at the stage of its conclusion on the qualification of types of legal construction of changes to an employment contract. The prescriptions of the legislator in Article 32 of the Labor Code of Ukraine regarding the characteristics of transfer, upon detailed examination, point to the limits of the freedom of will of the parties to the employment contract, because it is the qualifying features that serve to distinguish transfer from transfer and are the benchmarks that determine these limits. The following definition of "relocation of an employee" is proposed in the future fundamental legal act that will regulate labor relations: "relocation is a change in the workplace of an employee at an enterprise, institution, organization, a change in a structural unit in the same area, assignment of work to another mechanisms or equipment within the scope of the specialty, qualification or position specified in the employment contract". It is substantiated that the exclusion of the possible option of relocation, which is currently contained in Article 32 of the Labor Code of Ukraine - "change of structural unit" is not appropriate, since the relocation of an employee covers only those options for changes that do not go beyond the terms of the employment contract and essential working conditions. Therefore, if the employment contract stipulates that the employee will perform work at facilities located in different settlements, then the performance of this work in different areas does not go beyond the definition of the established concept of displacement. The freedom of will of the parties to the employment contract at the stage of its conclusion affects the qualification of various types of legal construction of changes to the employment contract, and the consequences may be, depending on the content of the employment contract, either in the form of relocation or in the form of transfer. The absence of a prescription for the employee's consent when moving to another workplace does not reduce the overall level of his guarantees, but is a logical mechanism in the chain of realization of the right to work, because as a general rule, a specific workplace is not such a significant indicator that affects the performance of work, from moreover, it does not belong to the mandatory conditions of the employment contract, and therefore does not require the consent of the other party to the employment relationship.

**Keywords:** freedom of will of the parties to the employment contract, employment contract, employment relationship, change of employment contract, stability of employment relationship, employee, employer, right to work, legal guarantees, relocation, transfer, change of essential working conditions

*Постановка проблеми.* На етапі реформування трудового законодавства, що перманентно триває від здобуття Україною незалежності й продовжується й зараз, будь-які питання, пов'язані з дослідженням правових конструкцій регулювання трудових відносин мають неабияку актуальність, адже їхня характеристика є важливою для утворення правових механізмів, що ввійдуть у новий засадничий нормативний акт, що стане базовим у регламентації

трудових відносин. Зокрема це стосується й такої правової конструкції як «переміщення працівника».

*Аналіз останніх досліджень.* Питання переміщення працівників розглядалися у працях науковців, але не можна сказати, що сьогодні тут можна поставити крапку. Так, Ю. В. Баскакова дослідила питання переміщення державних службовців від загального правового регулювання до особливостей щодо цієї категорії працівників [1], Ю. В. Кернякевич розглянула правову природу переміщення [2], К. Ю. Мельник проаналізував концептуальне питання стабільності та змінюваності трудових відносин у контексті зміни умов трудового договору [3], О. О. Коваленко дослідила проблеми свободи волі сторін трудового договору, зокрема на етапі всіх різновидів зміни умов трудового договору [4], [5], [6]. П. Д. Пилипенко розглядав проблеми, пов'язані із переміщенням працівника в розрізі впливу особливостей правового регулювання на рівень трудових гарантій [7], В. В. Рец, О. О. Нагорна розглянули розмежування змін умов трудового договору [8]. Але, не зважаючи на ґрунтовність цих робіт, усе ж є питання щодо визначення переміщення, які так і залишаються невирішеними. Більше того, такий наріжний камінь у реалізації прав людини як свобода її волі при дослідженні здатен надати нові висновки, що збагачують науку трудового права, щодо питання переміщення працівника.

*Формулювання мети статті (постановка завдання).* Метою цієї статті є аналіз такого різновиду правової конструкції змін трудового договору як «переміщення працівника» задля визначення цього поняття та встановлення впливу прояву свободи волі сторін трудового договору на етапі його укладення на кваліфікацію різновидів правової конструкції змін трудового договору.

*Виклад основного матеріалу.* «В основі реалізації сторонами трудового договору своїх прав лежить їх свобода волі, яка й веде до утворення юридичного факту – трудового договору, що спричиняє виникнення трудових правовідносин» [6, с. 102]. «Одним із ключових принципів трудових правовідносин є їхня стабільність та визначеність трудових прав і обов'язків суб'єктів, а саме: працівника і роботодавця. Крім того, трудові правовідносини динамічні й можуть змінюватися під впливом юридичних фактів, передбачених чинним законодавством» [8, с. 180].

Ст. 32 КЗпП України характеризує переміщення працівника, зазначаючи: «не вважається переведенням на іншу роботу й 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 обладнанні в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я» [9].

О. О. Коваленко зазначає, і з її висловлюванням, вочевидь, варто погодитись, що «із такого припису складається враження, що законодавством межі свободи волі роботодавця при здійсненні переміщення працівника не встановлюються – адже мало того, що порядок проведення переміщення не регламентується, так ще й свобода волі працівника при цьому серйозно потерпає, бо його згоди на переміщення не потрібно. Однак це не так. І при детальному аналізі переміщення це враження спростовується» [4, с. 314], [5, с. 252]. Приписи законодавця в ст.32 КЗпП України щодо характеристики переміщення при детальному ознайомленні дійсно відкривають завісу першого погляду й зазначають межі свободи волі сторін трудового договору, адже саме кваліфікуючі ознаки, що слугують відмежуванням переведення від переміщення і є тими орієнтирами, що визначають ці межі. Зокрема, мова йде про всі, несуттєві з погляду виконання роботи, моменти, які знаходяться за межами ключового визначення права на працю й не впливають істотним чином на реалізацію останнього. Мова йде про зміну робочого місця в межах підприємства, установи організації, зміну структурного підрозділу в межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або обладнанні. Причому всі ці допустимі зміни в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Тобто все, що знайшло відображення в трудовому договорі – воно є істотним – у випадках, коли це визначив закон об'єктивно для всіх – бо це визначив законодавець як обов'язкових умов трудового договору в ст.21 КЗпП України, або ще на додачу й для окремих сторін – бо вони використали змогу доповнити трудовий договір факультативними умовами й окреслили межами трудового договору більше, ніж це визначив роботодавець.

Також варто наголосити, що думки науковців різняться: а чи містить ст.32 КЗпП України визначення переміщення. Так, Ю.В. Кернякевич зазначає: «на жаль, чинне трудове законодавство не містить визначення поняття переміщення» [2, с. 163].

Ю.В. Баскакова зазначає, що «у ч.2 ст.32 КЗпП сформульовано поняття «переміщення», однак воно сформовано нечітко й має певні суперечності – це може стати джерелом порушень законодавства й виникнення трудових спорів» [1, с. 21]. Із цією думкою загалом варто погодитись – бо й справді, визначення не є таким у розумінні дефініції, а нечіткість завжди породжує неоднозначне тлумачення. Тому, вочевидь, варто при формулюванні норми майбутнього застосувати правила визначеності до цієї дефініції й іти не від протилежного. Потрібно чітко сформулювати поняття із застосуванням ключових позицій, що його характеризують, а саме: «переміщення – це зміна робочого місця працівника на підприємстві, в установі, організації, зміна структурного підрозділу в тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або обладнанні в

межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором».

Тут варто наголосити на пропозиції Ю. В. Баскакової про доцільність вилучення з ч.2 ст.32 КЗпП України словосполучення «структурний підрозділ», що на її думку «дозволить чітко визначити переміщення працівника» [1, с. 21], з якою навряд чи можна погодитись, адже висновок про доцільність зроблено з погляду від окремого випадку. Так, Ю. В. Баскакова зазначає: «Специфіка виконання деяких видів робіт не дає підстав розглядати як переведення зміну структурного підрозділу, навіть якщо при цьому відбувається направлення працівника на роботу в іншу місцевість (місцевості), якщо це входить до змісту його трудової функції. Зокрема, не вважається переведенням доручення роботи працівнику на об'єктах розміщених в іншій місцевості, якщо при укладенні трудового договору сторонами обумовлено, що працівник виконуватиме роботи на об'єктах, які знаходяться в декількох населених пунктах. У такому разі зміна місця роботи може бути визнано переведенням, тільки тоді, коли зміниться перелік обумовлених у трудовому договорі населених пунктів» [1, с. 21].

Безперечно, коли в трудовому договорі зазначено про специфіку виконання трудової функції, яка полягає в тому, що робота виконується на різних об'єктах, що розташовані в різних населених пунктах, тобто працівник переміщується в іншу місцевість, має місце переміщення. Але Ю. В. Баскакова не звертає уваги на те, що ст. 32 КЗпП України містить припис «обумовленої трудовим договором». Ця кваліфікувальна ознака дає розуміння того, що те, що обумовлено договором і є тією межею правових можливостей для сторін трудового договору без необхідності, працюючи в межах уже ними визначеного, запитувати згоду, бо це не є зміною істотних умов, що впливають на виконання роботи, а тому не мають потребувати запиту на волевиявлення іншої сторони трудового договору.

Відповідно, не зважаючи на хаотичність подання визначення в дефініції переміщення в ст. 32 КЗпП України, що дещо може спантеличити читача, усе ж є чіткий набір кваліфікувальних ознак правової конструкції, що дозволяє правильно констатувати те чи те явище, установлюючи, до якого конкретно виду змін трудового договору воно належить.

Зміст конструкції переміщення, вписаної ч. 2 ст. 32 КЗпП України, доповнює п.31 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» №9 від 6 листопада 1992 р., який зазначає: «не вважається переведенням, що потребує згоди працівника, переміщення його на тому ж підприємстві (в установі, організації) на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ на території підприємства в межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті при продовженні

роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою й з тими ж істотними умовами праці. Однак і переміщення не може бути безмотивним, не обумовленим інтересами виробництва» [10, п. 31]. Тобто Пленум Верховного Суду України акцентував увагу не тільки, як законодавець на обумовлені трудовим договором, а й на всіх істотних умовах праці. І також наголосив на обов'язковій наявності мотиву для переміщення, який має бути обумовлений інтересами виробництва.

Варто також зупинитись і на такій думці, що «у зв'язку із передбаченою трудовим законодавством можливістю змінювати робоче місце працівника без його згоди знижується загальний рівень гарантій трудових прав працівників» [7, с. 338], що формує відповідну пропозицію відмовитися від використання в трудовому праві поняття «переміщення» працівників.

На мою думку, відсутність припису про надання згоди працівника при переміщенні на інше робоче місце не знижує загальний рівень гарантій, а є логічним механізмом у ланцюзі реалізації права на працю, адже за загальним правилом конкретне робоче місце не є таким істотним показником, що впливає на виконання роботи, від того він не є обов'язковими умовами трудового договору. Якщо для окремої людини це важливо – у неї є право наполягати на включенні цієї умови до трудового договору – і тоді, переміщення на інше робоче місце буде вважатися переведенням і потребуватиме згоди працівника. Адже, як зауважують науковці-трудовики, «за відсутності у трудовому договорі додаткових умов він усе одно буде вважатися укладеним, однак вбачається, що включення сторонами до змісту трудового договору додаткової умови автоматично робить її обов'язковою для виконання» [3]. І саме це волевиявлення сторін змінить межі простору свободи волі сторін при зміні трудового договору, що, до речі, призведе до зміни різновиду правових конструкцій, що охоплюються цим поняттям і класичне для трудового права переміщення трансформується в переведення.

*Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.* Таким чином, можна зробити такі висновки:

1. Ст. 32 КЗПП України містить поняття «переміщення працівника», хоча й не зовсім чітко визначене. Для більшої визначеності цього поняття в майбутньому засадничому нормативно-правовому акті, що буде регламентувати трудові відносини пропонується така дефініція: «переміщення – це зміна робочого місця працівника на підприємстві, в установі, організації, зміна структурного підрозділу в тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або обладнанні в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором».

2. Виключення можливого варіанту переміщення, що зараз міститься в ст. 32 КЗПП України – «зміна структурного підрозділу» не є доцільним,

оскільки переміщення працівника охоплює лише ті варіанти змін, які не виходять за межі умов трудового договору та істотних умов праці. Отже, якщо в трудовому договорі визначено, що працівник виконуватиме роботи на об'єктах, які розташовані в різних населених пунктах, то виконання цієї роботи в різній місцевості не виходить за межі визначення усталеного поняття переміщення.

3. Свобода волі сторін трудового договору на етапі його укладення впливає на кваліфікацію різновидів правової конструкції змін трудового договору й наслідки можуть бути залежно від змісту трудового договору або у вигляді переміщення чи переведення.

4. Відсутність припису про надання згоди працівника при переміщенні на інше робоче місце не знижує загальний рівень його гарантій, а є логічним механізмом у ланцюзі реалізації права на працю, адже за загальним правилом конкретне робоче місце не є таким істотним показником, що впливає на виконання роботи, від того він не є обов'язковими умовами трудового договору, а тому й не потребує згоди другої сторони трудових відносин.

### Література

1. Баскакова Ю.В. Переміщення державних службовців. Форум права. 2008. № 2. С.21-26 URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/51023795-16d0-407d-9c65-0dee1141e9a6/content>.
2. Кернякевич Ю. В. Про правову природу переміщення працівників. Університетські наукові записки. 2009. № 3. С. 162-165. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Unzap\\_2009\\_3\\_31.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Unzap_2009_3_31.pdf).
3. Мельник К. Ю. Стабільність та змінюваність трудових правовідносин. Радник: український юридичний портал. URL: <http://radnuk.info/statti/253-trydpr/14837-2011-01-19-03-43-23.html/>.
4. Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2015. 447 с.
5. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. 348 с.
6. Коваленко О.О. Свобода волі сторін трудового договору при змінах в організації виробництва та праці. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. 2014. Вип. 6-2. Т.2. С. 102–106.
7. Пилипенко П. Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників. Вісник Львівськ. ун-ту. Сер.: Юрид. 2002. Вип.37. С. 337–342.
8. Рец В.В., Нагорна О.О. Зміна умов трудового договору: теоретико-прикладні аспекти. Юридичний науковий електронний журнал. 2020.№2. С.180-183. URL: [http://lsej.org.ua/2\\_2020/49.pdf](http://lsej.org.ua/2_2020/49.pdf).
9. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5#Text>.
10. Про практику розгляду судами трудових спорів. Постанова Пленуму Верховного Суду України №9 від 06.11. 1992. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>.