ГОНЧАРУК В. В., *кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, доцент кафедри трудового та господарського права*
Харківський національний університет внутрішніх справ

ПОРЯДОК ПЕРЕМІЩЕННЯ НА ІНШЕ РОБОЧЕ МІСЦЕ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Порядок переміщення на інше робоче місце працівників ОВС визначається Положенням про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ України [1] і значно відрізняється від переміщення працівників за трудовим законодавством. Нагадаємо, що, згідно з ч. 2 ст. 32 КЗпП України [2], 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.

Відповідно до Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ [1], переміщення працівників ОВС здійснюється: 1) на вищі посади – в порядку просування по службі; 2) на рівнозначні посади – у разі службової необхідності, з урахуванням ділових та особистих якостей, стану здоров'я, віку та підготовки за новою спеціальністю працівника; 3) у зв'язку з початком навчання у закладах Міністерства внутрішніх справ України – при звільненні зі штатної посади, а також у разі призначення на посаду після закінчення навчання; 4) на нижчі посади – при скороченні штатів; за станом здоров'я згідно з висновком військово-лікарської комісії; за особистим проханням; за службовою невідповідністю, виходячи з професійних, моральних і особистих якостей; у порядку дисциплінарного стягнення.

Враховуючи вищевикладене, керуючись нормами загального трудового законодавства, розглянемо переміщення працівників ОВС на інше робоче місце саме з позиції норм трудового права.

© Гончарук В. В., 2013

Наголосимо ще раз, що в нормах спеціального законодавства, яке регулює проходження служби працівників ОВС термін «переміщення» не зовсім відповідає своєму загальноприйнятому змістові, тобто він уживається, зокрема у вищевказаному Положенні [1], для окреслення самого процесу переходу, перестановки, «просування» персоналу з однієї роботи на іншу. Проте, ще в 1961 році І. М. Полунов, вивчаючи відмінності переміщення від переведення, визначив, що при переміщенні працівникові вказується лише нове робоче місце [3, с. 12]. У 1982 році таку думку підтримала Г.С. Гончарова, зазначивши, що, на відміну від переведення, зміна робочого місця в межах підприємства, пов'язана з організацією виробництва, називається переміщенням на інше робоче місце [4, с. 33], з цим і сьогодні неможливо не погодитися. Саме тому основною помилкою, яку на сьогоднішній день, в умовах дії чинного спеціального законодавства, допускає керівництво ОВС, є те, що переведення на іншу роботу працівників ОВС вважаються переміщенням на інше робоче місце.

На виконання вимог Закону України «Про міліцію» [5], Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом [1], Міністерство внутрішніх справ періодично видає накази, якими затверджує переліки посад номенклатури Міністерства внутрішніх справ та Інструкцію про порядок призначення працівників на посади номенклатури Міністерства внутрішніх справ України.

В органах внутрішніх справ процедура переміщення працівників ОВС передбачає їх звільнення з попередньої посади та призначення на іншу. Відбір і вивчення особистостей працівників ОВС – кандидатів на посади проводиться згідно з Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України [1] та наказами Міністерства внутрішніх справ України, які регламентують порядок цієї роботи.

Низка особливостей призначення залежить від категорії посади, на яку планується працівник ОВС – кандидат до призначення на посаду. Категорії посад визначаються наказами Міністерства внутрішніх справ. Згідно з ч. 2 п. 39 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внут-

рішніх справ [1], перелік посад, які підлягають заміщенню особами вищого начальницького складу, затверджується відповідно до законодавства. На сьогодні є чинним наказ Міністерства внутрішніх справ № 650 від 1 грудня 2008 року «Про затвердження переліків посад номенклатури Міністерства внутрішніх справ України» [6], яким затверджено шість Переліків посад керівного складу Міністерства внутрішніх справ України, посад номенклатури Міністерства внутрішніх справ України, посад обліково-контрольної номенклатури Міністерства внутрішніх справ України та порядок призначення і звільнення працівників на (з) них.

Як бачимо, для працівників ОВС не тільки відрізняється поняття переміщення, а й встановлений нормами спеціального законодавства процес його реалізації.

Немає чітко визначеної процедури переміщення, натомість є звільнення з попередньої посади та після проходження відповідного відбіркового екзаменаційно-конкурсного етапу призначення на іншу. Причому, обов'язковим у переліку документів, які готуються до призначення працівника ОВС на посаду, є рапорт кандидата, в якому він надає письмову згоду на запропоновану посаду. Варто акцентувати увагу на тому, що працівник погоджується на запропоновану посаду до призначення, причому у письмовій формі, чого немає в нормах трудового законодавства.

Строк попередження працівника про переміщення законодавчо не встановлений, що є недоліком. Видається доцільним, щоб керівництво органу внутрішніх справ заздалегідь попереджало працівника про переміщення на інше робоче місце. В силу необхідності такого переміщення для конкретно визначеного органу внутрішніх справ та, беручи до уваги потрібну терміновість, видається доцільним запропонувати строк 2 тижні, тобто 14 календарних днів, оскільки саме такий строк не принесе шкоди та надасть можливість визначитись та призвичаїтися працівникові. Маємо на увазі переміщення в загальноприйнятому його розумінні, а не в розумінні норм спеціального законодавства. Причому, на нашу думку, згода працівника ОВС на його переміщення не потрібна, але попередити його про таке переміщення необхідно.

Крім того, слід наголосити на необхідності визначення понять «переведення» та «переміщення» працівників ОВС у нормах спеціального законодавства, зокрема шляхом внесення змін та доповнень до розділу IV Положення про проходження служби [1], що надало б можливість більш реального розмежування вказаних понять, змогло б полегшити правозастосовну практику та унеможливило б порушення конституційно закріплених прав працівників ОВС.

Доцільно було б, на нашу думку, при тлумаченні змісту переведення працівників ОВС на іншу роботу (чи по службі), керуватись загальноприйнятим підходом, передбаченим ч. 1 ст. 32 КЗпП [2]. Пленум Верховного Суду України в постанові № 9 від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» [7] під переведенням розуміє доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором. Визначення ж переміщення працівників ОВС (на інше робоче місце чи по службі) та порядок його проведення є сенс викласти в такій редакції:

«Переміщення працівників ОВС – це зміна без урахування їх згоди їхнього робочого місця в одному органі внутрішніх справ чи структурного підрозділу в межах однієї місцевості, не виходячи за межі обумовленої в трудовому договорі трудової функції, яка повинна бути викликана інтересами служби.

Про переміщення працівник ОВС попереджується за 14 календарних днів».

Пропонується накласти заборону на переміщення працівника ОВС на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я, сформулювавши її аналогічно до ч. 2 ст. 32 КЗпП [2]: «керівництво органу внутрішніх справ не має права переміщати працівника ОВС на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я».

Переміщення працівника доцільно було б оформляти шляхом видання наказу чи розпорядження. Закон безпосередньо не містить цієї вимоги, але ігнорування такої форми вносить невизначеність у взаємини сторін трудового договору, що також може негативно впливати на інтереси як власника, так і працівника [8, с. 192]. Ми цілком погоджуємось із позицією В. Г. Ротаня,

І. В. Зуба та Б. С. Стичинського [8, с. 192] та пропонуємо для працівників ОВС залишити таку ж процедуру проведення переміщення, навіть після належного розмежування понять «переведення» та «переміщення» та приведення норм спеціального законодавства у відповідність до положень трудового законодавства.

Причому, на нашу думку, було б доцільно конкретні причини, підстави та мотиви переміщення працівника зазначати в мотивувальній частині наказу (розпорядження) про переміщення. Пункт 41 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом [1] передбачає, що в наказах про переміщення працівників ОВС на нижчі посади зазначаються підстави переміщення: у зв'язку зі скороченням штатів; згідно з висновком військово-лікарської комісії за станом здоров'я; за особистим проханням; за службовою невідповідністю, виходячи з професійних, моральних та особистих якостей та в порядку дисциплінарного стягнення. Тобто підстави «переміщення», перелік яких є вичерпним, зазначаються лише при переведенні на нижчу посаду. Видається доцільним відмовитися від переліку підстав для здійснення переміщення працівників ОВС, оскільки, на нашу думку, не є можливим передбачити, перерахувати та закріпити на законодавчому рівні всі ситуації, за яких може бути необхідним переміщення працівника ОВС.

Особи середнього, старшого і вищого начальницького складу, переміщені по службі, підлягають відрядженню до нового місця служби після передачі справ, але не пізніше місячного строку з дня отримання органом внутрішніх справ наказу або письмового повідомлення про переміщення по службі, крім випадків, коли дана особа перебуває в черговій відпустці або на лікуванні. У таких випадках термін переривається і рахується з першого робочого дня. Тобто для працівників ОВС встановлений термін, протягом якого вони повинні приступити до виконання нових обов'язків. Зрозуміло, що дане переміщення включає в себе елементи переведення на іншу роботу, проте в нормах загального законодавства про працю не передбачено строк, протягом якого працівник повинен приступити до виконання іншої роботи при переведенні. Вказане, на нашу думку, є додатковою гарантією захисту службово-трудових прав працівників ОВС.

До трудової книжки запис про переміщення працівника не заноситься, що, на нашу думку, є правильним та не потребує зміни, оскільки умови трудового договору при здійсненні переміщення залишаються колишніми.

Відповідно до ч. 2 п. 42 Положення про проходження служби [1], рішення про переміщення по службі осіб середнього, старшого або вищого начальницького складу приймається відповідним начальником з урахуванням думки їх прямих начальників і колективу працівників. Вважаємо, що є нагальною необхідністю на законодавчому рівні убезпечити працівника ОВС від можливих проявів суб'єктивізму з боку як його начальників, так і трудового колективу. Саме тому ще раз наголосимо на доцільності оформлення переміщення працівників ОВС шляхом видання наказу чи розпорядження з обов'язковим зазначенням у їх мотивувальній частині конкретних причин, підстав та мотивів, які спричинили переміщення.

Якщо ч. 2 ст. 32 КЗпП [2] передбачено обмеження роботодавця переміщувати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я, то в нормах спеціального законодавства, зокрема в п.40-»з» Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ [1], крім цього обмеження, встановлено, що особам рядового і начальницького складу, які є між собою близькими родичами або свояками, не дозволяється проходити службу в одному й тому ж органі внутрішніх справ, якщо їх служба пов'язана з безпосередньою підлеглістю або підконтрольністю одного з них іншому. Близькими родичами або свояками є батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також брати, сестри, батьки і діти подружжя. Тобто керівництво органу внутрішніх справ перед здійсненням переміщення працівника ОВС мусить переконатись у відсутності обмежень щодо роботи працівника та пересвідчитись у можливості переміщення. Враховуючи специфіку служби в ОВС, це, на нашу думку, не можна розцінювати як свавілля законодавця.

Список літератури: 1. Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ України: Постанова Кабінету Міністрів України: від 29.07.1991, № 114 [Електронний ре-

сурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgibin/laws/main.cgi?page=1&nreg=114-91-%EF 2. Кодекс законів про працю України : закон України: від 10.12.1971, № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (додаток). – Ст. 375. 3. Полунов И.М. Судебная защита права на труд : автореф. дис. … канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / И.М. Полунов. – Харьков, 1961. – 16 с. 4. Гончарова Г.С. Переводы и перемещения в судебной практике: [моногр.] / Г. С. Гончарова. – Харьков: Вища школа. Изд-во при Харьк. ун-те, 1982. – 168 с. 5. Про міліцію : Закон України від 20.12.1990, № 565-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 4. – Ст. 20. 6. Про затвердження переліків посад номенклатури Міністерства внутрішніх справ України: Наказ МВС України від 01.12.2008, № 650. 7. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992, № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/ v0009700-92 8. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю/В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський, 6-те вид., доп. і перер. – К. : А.С.К. – 2005.– 976 с.

ГОЦ В. Я., *кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри трудового, екологічного права та соціального захисту населення*
Харківський економіко-правовий університет

ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

1. Гарантії, що передбачені трудовим законодавством, є складовою частиною тих гарантій, які забезпечують реалізацію таких прав громадян України, проголошених Конституцією України, як право на працю, відпочинок, освіту та інших. Юридичні гарантії здійснення права на працю знаходить вираз в тих правових нормах, які регулюють прийняття, переведення, звільнення працівників.

Однією з гарантій права на працю є норма, передбачена ч. 1 ст. 43 КЗпП про звільнення з ініціативи роботодавця лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Але в ч. 9 цієї статті

© Гоц В. Я., 2013