

**ТЕТЯНА ГЕННАДІЇВНА ЛИСИЦЬКА,***Харківський національний університет внутрішніх справ*

## ПОНЯТТЯ І СУТНІСТЬ ПЕРЕВЕДЕНЬ ТА ПЕРЕМІЩЕНЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Розглянуто точки зору науковців щодо категорій «переведення на іншу роботу» та «переміщення на інше робоче місце» в межах досліджень загальної теорії трудового права. Досліджено норми Закону України «Про державну службу» щодо переведень і переміщень державних службовців. Надано авторські визначення понять «переведення державного службовця» та «переміщення державного службовця». Указано, що національний законодавець, передбачивши в Законі України «Про державну службу» окрему статтю, присвячену переведенню державних службовців (ст. 41), не передбачив статті, присвяченої регламентації іншого заходу – переміщення державного службовця. Запропоновано існуючі назву та норми ст. 40 Закону України «Про державну службу» замінити на назву і норми щодо переміщення державних службовців.

**Ключові слова:** державний службовець, переведення, переміщення, місце роботи, державна служба, трудові відносини.

*Оригінальна стаття*

### Постановка проблеми

У сучасних умовах важливого значення набувають питання вдосконалення правового регулювання трудових відносин державних службовців на основі сучасних принципів трудового права. Особливо це стосується закріплення чітких та якісних визначень термінів, якими оперує національний законодавець, у відповідних законах.

Трудові відносини державних службовців регулюються передусім комплексним спеціальним Законом України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. Зазначений документ передбачає у своїй структурі ст. 2 («Визначення термінів»), яка містить визначення низки термінів, що застосовуються в ньому. Аналіз зазначеної статті свідчить, що вона не передбачає визначення таких термінів, як «переведення державних службовців» і «переміщення державних службовців», хоча в Законі України «Про державну службу» вони застосовуються (ст. 41). Враховуючи особливе значення законодавчого визначення зазначених термінів для правильного розуміння та застосування відповідних заходів до державних службовців, існує нагальна необхідність в їх дослідженні.

### Стан дослідження проблеми

Проблематику переведень і переміщень у трудовому праві в різні часи вивчали такі науковці, як М. Г. Александров, А. В. Андрушко, В. С. Венедіктов, С. В. Вишновецька, К. М. Гусов, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, К. Ю. Мельник, Н. М. Неумивайченко, П. Д. Пи-

липенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, О. В. Смирнов, В. М. Толкунова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, Р. І. Шабанов, В. І. Щербина, А. М. Юшко, О. М. Ярошенко та ін. Незважаючи на наявність певної кількості публікацій, в яких досліджується правова природа категорій «переведення на іншу роботу» та «переміщення на інше робоче місце» в межах досліджень теорії трудового права, наразі відсутні комплексні сучасні дослідження з визначення правових категорій «переведення державних службовців» і «переміщення державних службовців».

### Мета і завдання дослідження

*Метою* статті є надання авторських визначень категорій «переведення державних службовців» і «переміщення державних службовців», а також пропозицій з удосконалення національного законодавства у сфері переведення та переміщення державних службовців. Для досягнення вказаної мети було виконано такі *завдання*: досліджено позиції науковців щодо категорій «переведення на іншу роботу» та «переміщення на інше робоче місце»; проаналізовано норми національного законодавства, що закріплюють правила переведення і переміщення державних службовців.

### Наукова новизна дослідження

Набуло подальшого розвитку розуміння сутності категорій «переведення на іншу роботу» та «переміщення на інше робоче місце», вдосконалено поняття «переведення державного

службовця» і «переміщення державного службовця», надано власні пропозиції до спеціального законодавства, що передбачає переведення та переміщення державних службовців.

### Виклад основного матеріалу

Закон України «Про державну службу» передбачає окрему статтю, присвячену переведенням державних службовців, із відповідною назвою «Переведення державних службовців». Зазначимо, що ні у ст. 2, ні у ст. 41 названого Закону не передбачено визначення терміна «переведення державних службовців». З метою отримання інформації щодо ознак відповідної категорії проаналізуємо зміст статті 41 Закону України «Про державну службу».

Відповідно до ч. 1 ст. 41 Закону України «Про державну службу» державний службовець з урахуванням його професійної підготовки та професійних компетентностей може бути переведений без обов'язкового проведення конкурсу: 1) на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, в тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби або суб'єкта призначення; 2) на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, в тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, з якого переводиться державний службовець, і суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, до якого переводиться державний службовець. Державний службовець, призначений на посаду без конкурсу, не може бути переведений на вищу посаду державної служби без проведення конкурсу<sup>1</sup>.

Наведене свідчить, що національний законодавець переведенням уважає зміну посади державного службовця на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, в тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), або в іншому державному органі, в тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті).

Стосовно переведення на вищу посаду в Законі України «Про державну службу» немає чіткості, оскільки, як зазначено вище, ч. 1 ст. 41 Закону оперує категорією «переведення

на вищу посаду державної служби», а ч. 1 ст. 40 Закону такий захід називає «просуванням державного службовця по службі». Так, відповідно до ч. 1 ст. 40 Закону України «Про державну службу» просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу відповідно до цього Закону<sup>2</sup>.

Якщо звернутися до загального трудового законодавства, зокрема до Кодексу законів про працю України, то можна побачити, що в ньому переведенням уважається будь-яка зміна посади в межах підприємства, установи, організації. Так, відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених ст. 33 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених законодавством<sup>3</sup>.

Також про це свідчать положення Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. Так, відповідно до п. 31 Постанови переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором<sup>4</sup>.

З огляду на зазначене, вважаємо за доцільне скасувати норми ст. 40 Закону України «Про державну службу», а ч. 1 ст. 41 цього ж Закону викласти в такій редакції: «1. Державний службовець з урахуванням його професійної підготовки та професійних компетентностей може бути переведений без обов'язкового проведення конкурсу:

1) на вищу, рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, в тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби або суб'єкта призначення;

<sup>2</sup> Там само.

<sup>3</sup> Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 13.09.2020).

<sup>4</sup> Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 13.09.2020).

<sup>1</sup> Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 13.09.2020).

2) на вищу, рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, в тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, з якого переводиться державний службовець, та суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, до якого переводиться державний службовець.

Державний службовець, призначений на посаду без конкурсу, не може бути переведений на вищу посаду державної служби без проведення конкурсу».

Відповідно до ч. 2 ст. 41 Закону України «Про державну службу» переведення здійснюється лише за згодою державного службовця<sup>1</sup>. Як зазначає К. Ю. Мельник, зазначена норма взагалі не передбачає випадків переведення державного службовця без його згоди. Тому будь-які переведення державних службовців повинні здійснюватися за згодою державного службовця. Форма отримання згоди державного службовця на переведення не передбачена статтею, що коментується, а отже, може бути надана в усній або письмовій формах. Разом із тим, з огляду на значення надання згоди державного службовця на переведення, рекомендується її надання в письмовій формі [1, с. 113].

Зазначимо, що норма ч. 2 ст. 41 Закону України «Про державну службу» в цілому відповідає загальному трудовому законодавству. Так, відповідно до ч. 1 ст. 32 та ч. 1 ст. 33 КЗпП України за загальним правилом постійні і тимчасові переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускаються лише за його згодою<sup>2</sup>. Разом із тим із цього правила є виняток. Відповідно до ч. 2 ст. 33 КЗпП України власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з

оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою<sup>3</sup>. Вважаємо, що останню норму слід передбачити і для державних службовців, доповнивши відповідним чином ст. 41 Закону України «Про державну службу».

Частина 3 ст. 41 Закону України «Про державну службу» передбачає, що не допускається переведення в іншу місцевість державного службовця – вагітної жінки або особи, яка є єдиним опікуном дитини віком до 14 років, а також державного службовця, який у встановленому законодавством порядку визнаний особою з інвалідністю. Не допускається таке переведення також у разі виникнення в державного службовця особливо важливих особистих або сімейних обставин<sup>4</sup>.

Із критикою наведеної норми виступив К. Ю. Мельник, який зазначив, що норма частини 3 статті, що коментується, певним чином обмежує свободу праці та свободу пересування, передбачені Конституцією України, а також не відповідає відповідним нормам Кодексу законів про працю України. Зокрема, відповідно до ч. 1 ст. 170 КЗпП України працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку. Стаття 178 КЗпП України передбачає, що вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років. З огляду на це, К. Ю. Мельник наполягав на необхідності приведення норми ст. 41 Закону України «Про державну службу» у відповідність нормам Кодексу законів про працю України [1, с. 114]. Ми погоджуємося з думкою науковця та вважаємо, що Конституція України і загальне трудове законодавство повинні бути основою та орієнтиром для правового регулювання трудових відносин в Україні.

<sup>1</sup> Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 13.09.2020).

<sup>2</sup> Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 13.09.2020).

<sup>3</sup> Там само.

<sup>4</sup> Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 13.09.2020).

Частини 4–7 ст. 41 Закону України «Про державну службу» передбачають ось що. У разі переведення державного службовця на іншу посаду йому виплачується заробітна плата, що відповідає посаді, на яку його переведено. Суб'єкт призначення з урахуванням професійної підготовки та професійних компетентностей може прийняти рішення про одночасне переведення не менше двох державних службовців між посадами, які вони займають. Переведення здійснюється лише на рівнозначні посади та за згодою державних службовців. Переведення не зупиняє перебіг п'ятирічного строку призначення на посаду державної служби категорії «А», визначеного п. 1 ч. 2 ст. 34 Закону. Переведення не повинно бути прихованим покаранням<sup>1</sup>.

В юридичній літературі звертається увага на те, що ст. 41 Закону України «Про державну службу» не поділяє переведення державних службовців на постійні і тимчасові, як це зроблено в Кодексі законів про працю України, а отже, зазначені в ній правила стосуються цих двох різновидів переведень. Виходячи з норм статті, що коментується, йдеться переважно про переведення, ініціатором яких виступає керівник державної служби. Разом із тим, як свідчить практика, з ініціативою щодо переведення може виступити і державний службовець. Керівник державної служби в цьому випадку може задовольнити або не задовольнити прохання державного службовця [2, с. 243].

У теорії трудового права можна зустріти різні визначення терміна «переведення на іншу роботу». Так, П. І. Жигалкін і П. А. Буценко під переведенням на іншу роботу розуміють будь-яку зміну умов трудового договору або зміну істотних умов праці [3, с. 163]. М. І. Іншин і В. Л. Костюк зазначають, що переведення працівника за трудовим договором – це процедура зміни, як правило, істотних умов трудового договору у процесі його виконання. Основними рисами переведення працівника за трудовим договором учені вважають такі: 1) ініціюється роботодавцем або працівником; 2) означає зміну трудової функції (спеціальності, кваліфікації, посади) або інших істотних умов трудового договору (в тому числі сторони роботодавця); 3) проводиться шляхом унесення змін до трудового договору, як правило, на підставі наказу (розпорядження) роботодавця; 4) може мати постійний або тимчасовий характер; 5) як правило, потребує згоди працівника; 6) як правило, фіксується шляхом унесення запису до трудової книжки [4, с. 221].

<sup>1</sup> Там само.

На думку П. Д. Пилипенка, переведенням на іншу роботу вважається зміна спеціальності, кваліфікації чи посади [5, с. 213].

Керуючись положеннями п. 31 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р., під переведенням державних службовців слід розуміти зміну посади державної служби, на яку було призначено державного службовця, на вищу, рівнозначну чи нижчу або зміну його спеціальності чи кваліфікації.

Національний законодавець, передбачивши в Законі України «Про державну службу» окрему статтю, присвячену переведенню державних службовців (ст. 41), не передбачив статті, присвяченої регламентації іншого заходу – переміщення державного службовця.

Слід звернути увагу на те, що в Кодексі законів про працю України регламентація переміщення на інше робоче місце здійснюється тією ж статтею, що і переведення, – статтею 32 «Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці». Так, відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП України 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. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я<sup>2</sup>.

Вважаємо, що якщо в Законі України «Про державну службу» передбачено особливості переведення на іншу роботу для державних службовців, то доцільно в цьому Законі України передбачити статтю з назвою «Переміщення державного службовця» і відповідним змістом. Вище ми пропонували скасувати зміст ст. 40 Закону України «Про державну службу». Таким чином існуючі назву і норми ст. 40 Закону слід замінити на назву та норми щодо переміщення державних службовців.

М. І. Іншин і В. Л. Костюк зазначають, що переміщення працівника за трудовим договором – це покладення на працівника обов'язку щодо виконання трудової функції на іншому робочому місці, в іншому структурному підрозділі в

<sup>2</sup> Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 13.09.2020).

тій же місцевості, на іншому механізмі або агрегаті на підставі наказу (розпорядження) роботодавця. Таким чином, основними рисами переміщення працівника є такі: 1) ініціюється роботодавцем; 2) означає зміну робочого місця працівника; 3) проводиться на підставі наказу (розпорядження) роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором; 4) не потребує згоди працівника; 5) не тягне за собою зміни інших умов трудового договору; 6) не допускається, якщо переміщення працівника протипоказане за станом здоров'я; 7) не заноситься до трудової книжки [4, с. 220].

К. Ю. Мельник звертає увагу на те, що переміщення, яке не потребуватиме згоди працівника, матиме місце тоді, коли у трудовому договорі не буде зазначено конкретний підрозділ та/або конкретне робоче місце. Якщо у трудовому договорі при визначенні місця роботи працівника буде вказано відповідний структурний підрозділ підприємства, то доручення працівнику роботи в іншому підрозділі буде не переміщенням, а переведенням, яке потребуватиме згоди працівника. Те саме стосується і

робочого місця. Наприклад, якщо у трудовому договорі буде вказано марку та номерний знак автомобіля, на якому працюватиме особа, то доручення їй роботи на іншому автомобілі слід вважати також переведенням, що потребує згоди працівника [6, с. 176–177].

Таким чином, під переміщенням державного службовця слід розуміти зміну робочого місця в тому ж державному органі в тій же місцевості в межах посади, на яку призначено державного службовця.

### Висновки

Існує доцільність доповнити ст. 2 Закону України «Про державну службу» такими нормами: «3<sup>1</sup>) переведення державного службовця – зміна посади державної служби, на яку було призначено державного службовця, на вищу, рівнозначну чи нижчу або зміна його спеціальності чи кваліфікації; 3<sup>2</sup>) переміщення державного службовця – зміна робочого місця в тому ж державному органі в тій же місцевості в межах посади, на яку призначено державного службовця».

### Список бібліографічних посилань

1. Мельник К. Ю. Окремі проблеми правового регулювання переведень державних службовців // *Безпека людини в умовах глобалізації: сучасні правові парадигми: матеріали VII міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Київ, 24 лют. 2017 р.): у 2 т. / Нац. авіаційний ун-т. Київ, 2017. Т. 2. С. 111–114.
2. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / О. М. Ярошенко, В. Л. Костюк, П. О. Мельничук та ін.; за ред. А. О. Селіванова та М. І. Іншина. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2018. 552 с.
3. Жигалкин П. И., Бущенко П. А. Некоторые вопросы совершенствования законодательства о переводах на другую работу // *Проблемы социалистической законности на современном этапе коммунистического строительства: краткие тезисы докладов и науч. сообщений республ. конф.* (г. Харьков, 21–23 ноября 1978 г.) / редкол.: М. И. Бажанов, М. И. Бару, В. М. Горшенев и др. Харьков: Харьков. юрид. ин-т, 1978. С. 162–165.
4. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і допов. Київ: Центр учб. літ., 2016. 472 с.
5. Трудове право України: навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. Київ: Ін Юре, 2003. 536 с.
6. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.

*Надійшла до редколегії 17.09.2020*

### ЛИСИЦКАЯ Т. Г. ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ПЕРЕВОДОВ И ПЕРЕМЕЩЕНИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Рассмотрены точки зрения ученых по поводу категорий «перевод на другую работу» и «перемещение на другое рабочее место» в рамках исследований общей теории трудового права. Исследованы нормы Закона Украины «О государственной службе» относительно переводов и перемещений государственных служащих. Предоставлены авторские определения понятий «перевод государственного служащего» и «перемещение государственного служащего». Указано, что национальный законодатель, предусмотрев в Законе Украины «О государственной службе» отдельную статью, посвященную переводу государственных служащих (ст. 41), не предусмотрел статью, посвященную регламентации другого мероприятия – перемещения государственного служащего. Предложено существующие название и нормы ст. 40 Закона Украины «О государственной службе» заменить на название и нормы по перемещению государственных служащих.

**Ключевые слова:** *государственный служащий, перевод, перемещение, место работы, государственная служба, трудовые отношения.*

### **LYSYTSKA T. G. THE CONCEPT AND ESSENCE OF TRANSFERS AND MOVEMENTS OF STATE OFFICIALS**

The author has studied the points of view of scholars on the categories of “transfer to another job” and “movement to another job” within the study of general theory of labor law. The norms of the Law of Ukraine “On Civil Service” regarding transfers and movements of state officials have been studied. The author has provided own definition of the terms of “transfer of a state official” and “movement of a state official”.

It has been noted that the national legislator considers a transfer as a change of the position of a state official to an equivalent or lower vacant position in the same state agency, including in another area (in another locality), or in another state agency, including in another area (in another settlement). Regarding the transfer to a higher position there is no clarity in the Law of Ukraine “On Civil Service”, since Part 1 of the Art. 41 of the Law operates in the category of “transfer to a higher position of the civil service”, and Part 1 of the Art. 40 of the Law calls such a measure “promotion of a state official”. The author has substantiated the position that any change in the position of the state service is a transfer. In regard to this, it is offered to repeal the title and content of the Art. 40 of the Law of Ukraine “On Civil Service”.

It has been stated that the national legislator, having provided a separate Article on the transfer of state officials (the Art. 41) in the Law of Ukraine “On Civil Service”, did not provide the Article on the regulation of another measure – the movement of state officials. It has been offered to focus the Art. 40 of the Law of Ukraine “On Civil Service” on the movement of state officials.

The author has grounded the expediency of supplementing the Art. 2 of the Law of Ukraine “On Civil Service” by the following norms: “3-1) transfer of a state official – change of civil service position, to which a state official was appointed to a higher, equivalent or lower position or change of his specialty or qualification. 3-2) movement of a state official – change of job in the same state agency in the same locality within the position, to which a state official was appointed”.

**Key words:** *a state official, transfer, movement, place of work, position, civil service, labor relations.*