

Перелік використаних джерел

1. Thomas Imgrund, Rob Thomas, International experience of gas emission and gas outburst prevention in underground coal mines, Proceedings of the 2013 Coal Operators' Conference, Mining Engineering, University of Wollongong, 18-20 February 2019.

2. Piotr Cheluszka, Eryk Remiorz, Jamal Rostami. The Use of a Roadheader Simulator in Research of Dynamics and Energy-Consumption of Excavating Underground Roadways and Tunnels. *Optimization and Improvement of Energy Consumption and Dynamic Loads of Mining Machines* 2022. *Energies* 2022, 15(18), 6673; <https://doi.org/10.3390/en15186673>.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-361-3-58>

TRANSFER OF EMPLOYEES BETWEEN BUSINESS UNITS OF THE CORPORATE STRUCTURE AS A HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TOOL

ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ МІЖ БІЗНЕС-ОДИНИЦЯМИ КОРПОРАТИВНОЇ СТРУКТУРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Dolynko O.O.

*student (group 051-22-1m),
LLC "Technical university "Metinvest
polytechnic", Zaporizhzhia, Ukraine*

Долинко О.О.

*студентка гр. 051-22-1м,
ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна*

Shevchenko N.Yu.

*PhD (Economics),
Associate Professor,
LLC "Technical university
"Metinvest polytechnic",
Zaporizhzhia, Ukraine*

Шевченко Н.Ю.

*к.е.н., доцент,
ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна*

Інститут «переведення на іншу роботу» у трудовому праві почав формуватися наприкінці 20-х років ХХ століття. Зміст поняття «переведення на іншу роботу» не раз змінювався в ході розвитку трудового законодавства [1, с. 14]. Наприклад, у роботі [2] переведення

працівника на інше підприємство, унаслідок якого відбувається припинення трудового договору, відносно за територіальною ознакою до різновидів переведень на іншу роботу та вважається зміною істотних умов праці. Крім того, таке переведення є одночасно підставою для звільнення з попереднього місця роботи [3; 4, с. 128]. Але оскільки працівник надає свою згоду на таке переведення і має приступити до виконання своїх обов'язків у нового роботодавця, то це все ж таки можна вважати переведенням, а не звільненням [4, с. 700].

В міжнародній практиці можливість тимчасових і постійних змін трудового договору укладається в рамки директивної влади підприємця, яка включає право вдосконалювати організацію виробництва, що надає право вносити зміни в зміст трудових функцій і всіх інших істотних компонентів трудової діяльності. Таким чином, отримавши згоду працівника на відновлення (новацію) контракту, підприємець має право в будь-який момент змінити істотні умови трудового договору.

За загальним правилом, якщо переведення працівника на іншу роботу не веде до скорочення заробітної плати й до зміни істотних умов праці (це визначають суди в кожному конкретному випадку), то таке переведення вважається застосованим у межах трудового договору і не вимагає згоди працівника [5, с. 211–212].

Переведення на іншу роботу поділяються на окремі види. При цьому існує декілька критеріїв такої класифікації: залежно від терміну; за територіальною ознакою; за ініціативою сторін.

Залежно від терміну розрізняють: постійні й тимчасові переведення.

За територіальною ознакою переведення поділяються на:

1) переведення у межах підприємства, організації, установи для виконання іншої роботи (спеціальності, кваліфікації, посади), не обумовленої трудовим договором;

2) переведення на інше підприємство, в установу, організацію, до іншого власника;

3) переведення на роботу в іншу місцевість, в тому числі разом з підприємством, установою, організацією.

Ініціатива може виходити як від власника, так і від працівника.

Переведення на інше підприємство досить складний процес, що потребує більш детального розгляду. Статтею 32 КЗпП встановлено, що переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію допускається тільки за згодою працівника [6]. Відповідно до п. 5 ст. 36 КЗпП переведення працівника за його згодою на інше підприємство є підставою припинення трудового договору [6].

Звільнення працівника шляхом переведення його на інше підприємство є на сьогоднішній день однією з найнерозповсюдженіших форм звільнення, оскільки припускає досить велику паперову «тяганину» і дотримання певних процедур. Але для працівника це одна із найвигідніших форм звільнення, оскільки вона дозволяє не переривати його виробничий стаж і зберігати всі гарантії щодо відпустки. На новій роботі працівник укладає інший трудовий договір. Ініціатором переведення може бути як сам працівник, так і власник підприємства або уповноважений ним орган.

Перелік використаних джерел

1. Ротань В.Г., Зуб І.В., Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. Київ: А.С.К., 2008. 680 с.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. Київ: Вікар, 2006. 725 с.
3. Одовічена Я.А. Зміна місця роботи як новація умов трудового договору. *Форум права*. 2012. № 4. С. 694–701. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2012_4_113.pdf (дата звернення 03.10.2023)
4. Височина О.В. Переведення працівників на іншу роботу як форма ефективного використання та розподілу трудового потенціалу. *Право і безпека*. 2005. Т. 4. № 5. С. 127–129.
5. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право: навчальний посібник. Київ: Атіка, 2007. 384 с.
6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII (зі змін і доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 23.09.2023)