



**Н. В. Мельницька**

старший викладач кафедри трудового,  
земельного та господарського права

Хмельницького університету управління та права

УДК 349.2

## МІСЦЕ РОБОТИ І РОБОЧЕ МІСЦЕ: ОСНОВНІ ПРАВОВІ ОЗНАКИ

*Визначено основні ознаки місця роботи і робочого місця. Значну увагу зосереджено на аналізі норм ст. 32 КЗпП України, зокрема частини другої, яка є досить складною в практичному застосуванні, досліджено правову природу структурного підрозділу. Запропоновано можливі зміни до законодавства.*

**Ключові слова:** місце роботи, робоче місце, структурний підрозділ, переведення, переміщення.

“Місце роботи” — одне з найважливіших понять трудового права. Воно є обов’язковою умовою будь-якого трудового договору, який за відсутності угоди сторін про місце роботи не може вважатись укладеним і не породжує трудові правовідносини. З місцем роботи пов’язані і залежать від нього інші питання застосування трудового законодавства, наприклад, переведення, прогул, припинення трудового договору, відраження і т. д. Але, незважаючи на його важливість, в законодавстві відсутнє визначення цього поняття, а його характерні ознаки розпорошені у великому нормативному масиві. Крім того в умовах реформування трудового законодавства визначення науковообґрунтованого поняття місця роботи і розмежування його з близькими за змістом правовими поняттями є особливо актуальним.

У підручниках трудового права місце роботи визначається як певне підприємство, установа, організація розташована в певній місцевості і належне власнику [1, с. 215].

Із цього визначення можна виділити дві головні характерні ознаки місця роботи:

- 1) входження працівника в колектив конкретного підприємства;
- 2) місце знаходження підприємства або його територіальне розміщення.

Всі ці ознаки мають важливе теоретичне та практичне значення.

Включення такої ознаки як входження в трудовий колектив конкретного підприємства у визначення місця роботи, безумовно, необхідне. Після прийняття в штат підприємства працівник ніби ототожнюється з ним. Для “зовнішнього світу” вони починають існувати як єдине ціле. Тому не випадково при видачі довідок із місця роботи в них фіксується приналежність працівника до конкретного підприємства. Виключення працівника із списку особового складу підприємства означає, крім іншого, втрату ним місця роботи — обов’язкової умови трудового договору. І тому цілком зрозуміло, що законодавець визначив вичерпний перелік підстав припинення трудового договору, наслідком яких є виключення працівника із штату.

Переведення працівника на інше підприємство також пов’язано зі зміною місця роботи за ознакою, що розглядається нами. Працівник звільняється з одного колективу і входить в інший. При цьому припиняється трудовий договір за попереднім місцем роботи і укладається інший — за новим місцем роботи. Одночасно змінюється і сторона трудового договору. Така зміна взаємопогодженої раніше



обов'язкової умови трудового договору може проводитись тільки за згодою працівника (п. 5 ст. 36 КЗпП України).

Принцип незмінності ознаки входження в трудовий колектив конкретного підприємства проявляється в ч. 2 ст. 36 КЗпП України, відповідно до якої зміна підпорядкованості підприємства не припиняє дії трудового договору. Це ж стосується випадку зміни власника підприємства, а також реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення). Тут також дія трудового договору працівника продовжується. Розірвання трудового договору можливе, якщо внаслідок реорганізації проводиться скорочення чисельності або штату працівників.

З місцем знаходження підприємства як другої ознаки місця роботи норми трудового права часто пов'язують важливі правові наслідки. Наприклад, ст. 58 Закону України "Про статус гірських населених пунктів" встановлює, що тарифні ставки і посадові оклади осіб, які працюють у гірських районах підвищуються на 25 % [2].

Місце знаходження підприємства пов'язується з певною місцевістю, при чому під місцевістю розуміється конкретний населений пункт відповідно до існуючого адміністративно-територіального поділу. Фіксується місце знаходження підприємства в статуті (положенні про нього), затвердженому в установленому ст. 93 Цивільного кодексу України порядку. Іншою місцевістю в трудовому праві вважається інший населений пункт за існуючим адміністративно-територіальним поділом, а не інший район (область). Це положення знайшло відображення і в судовій практиці: переведення на роботу з одного населеного пункту в інший навіть в межах одного адміністративного району, розглядається як переведення в іншу місцевість незалежно від наявності автобусного чи іншого регулярного сполучення між цими пунктами.

Трудове законодавство не допускає (ч. 1 ст. 32 КЗпП України) зміни цієї ознаки місця роботи без згоди працівника навіть якщо він залишається в колективі цього підприємства (переведення в іншу місцевість разом із підприємством). Відмова працівника від такого переведення є самостійною підставою припинення трудового договору, передбаченою п. 6 ст. 36 КЗпП України.

У цивільному праві місце знаходження юридичної особи може визначатися за одним із таких чинників: місце створення та реєстрації юридичної особи; місце, де знаходяться керівні органи юридичної особи; місце, де здійснюється основна діяльність юридичної особи [3, с. 150].

У трудовому ж праві, яке регулює відносини працівника і підприємства в процесі праці, в поняття місця знаходження підприємства вкладається більш складний зміст.

Перш за все, це виражається у тому, що тут юридичне значення має місце знаходження не тільки органу, який здійснює керівництво діяльністю підприємства, але і виробничих площ, дільниць, цехів, бригад, ланок, загонів та інших підрозділів, на території яких відбувається безпосередня трудова діяльність працівників відповідно до завдань та функцій, які стоять перед підприємством. Таким чином, в трудовому праві, що регулює взаємовідносини двох сторін трудового договору (працівника і роботодавця) поняття місця роботи повинно розглядатися стосовно кожної із сторін.

За загальним правилом місце знаходження підприємства співпадає з місцем його виробничої діяльності. Це, на наш погляд, третя ознака місця роботи. Такий висновок впливає як із звичайних життєвих спостережень, так і з законодавства, яке закріпило недопущення переведення на роботу в іншу місцевість працівника без його згоди і тоді, коли само підприємство в іншу місцевість не переміщається (ч. 1 ст. 32 КЗпП України). Така ситуація виникає, наприклад, при переміщенні однієї із дільниць будівельної компанії за межі населеного пункту, в якому вона розміщена.

Але на деяких підприємствах з особливим характером роботи місце їх знаходження не співпадає з місцем розташування їх об'єктів і територій, на яких фактично трудяться працівники, тобто ділянки можуть бути розташовані за межами



населеного пункту, у якому знаходиться офіс підприємства. Така ситуація, наприклад, спостерігається в геології — при проведенні польових робіт, на підприємствах зв'язку, залізничного транспорту, на морському і річковому флоті, в умовах вахтового методу організації робіт, які застосовуються при значному віддаленні виробничих об'єктів (дільниць) від місця знаходження підприємства [4]. Майже всі із названих видів робіт мають ще одну специфічну особливість. Об'єкти (дільниці) роботи тут часто переміщуються з одного місця на інше, в тому числі з однієї місцевості в іншу відповідно до завдань та планів, які стоять перед цим підприємством.

Виникає закономірне запитання, що слід розуміти в подібних ситуаціях під місцем роботи. В окремих нормативних актах ми знаходимо відповідь. Так, в законодавстві про службові відрядження передбачено, що у тих випадках, коли філії, дільниці та інші підрозділи підприємства знаходяться в іншій місцевості, місцем постійної роботи вважається той підрозділ, робота в якому обумовлена трудовим договором (контрактом) [5]. В Основних положеннях про вахтовий метод організації робіт (п. 1.1) прямо говориться, що в таких випадках місцем роботи є об'єкти (дільниці), на яких здійснюється безпосередня трудова діяльність. Тут також підкреслено, що переміщення працівників у зв'язку із зміною місця розташування об'єктів (дільниць) роботи — не переведення на іншу роботу і не потребує згоди працівника [4].

У судовій практиці і науці трудового права вироблена позиція, відповідно до якої особливості місця роботи (розташування об'єктів не за місцем знаходження підприємства, а також зміна місця їх розташування) повинні бути обумовлені при прийомі на роботу. Якщо ж при прийомі на роботу такої домовленості не було, то переміщення з одного об'єкта на інший, розташованого в іншій місцевості, є переведення на роботу в іншу місцевість і потребує згоди працівника.

Четвертою ознакою місця роботи, на наш погляд, є те, що місце знаходження підприємства, за загальним правилом, співпадає з місцем проживання працівників. Це природно, оскільки, незважаючи на те, що ст. 25 КЗпП України забороняє при укладенні трудового договору вимагати від осіб, які поступають на роботу відомості про реєстрацію місця проживання чи перебування, зазвичай людина поступає на роботу на підприємство, на яке вона зможе щоденно добиратися і встигати після робочого дня повертатися додому.

Однак, не завжди місце знаходження підприємства співпадає з місцем проживання працівників, що обумовлено специфікою організації виробництва. Наприклад, вахтовий метод заснований на використанні трудових ресурсів не по місцю їх проживання (п. 1.1 Основних положень про вахтовий метод). Така ж ситуація характерна для працівників геологорозвідувальних і топографо-геодезичних організацій, які виконують польові роботи.

Враховуючи названі ознаки, а також те, що місце роботи є обов'язковою умовою трудового договору і від нього залежать деякі ключові поняття трудового права, пропонуємо в проекті нового Трудового кодексу дати визначення поняття місця роботи, виклавши його в такій редакції: "місцем роботи є розташоване в певній місцевості (населеному пункті) підприємство, установа, організація, наділені трудовою правоздатністю. Якщо місце знаходження підприємства, установи, організації не співпадає з місцем знаходження його виробничих об'єктів (дільниць, підрозділів) або місцем проживання працівників, особливості місця роботи обумовлюються в трудовому договорі і вказується в наказі (розпорядженні) при прийомі на роботу".

Від місця роботи слід відрізнити робоче місце. Під робочим місцем розуміють певну ділянку виробничої площі обладнаної механізмами, інструментами, агрегатами пристосованими для роботи, місце безпосереднього виконання трудової функції [6, с. 11].

Автори підручника "Трудове право України" за ред. П. Д. Пилипенка визначають робоче місце так: це як правило конкретне місце праці окремого



працівника. Воно характеризується чітко визначеними параметрами: цех, дільниця, відділ, відповідний агрегат (автомобіль, трактор) [7, с. 169]. Поняття місця роботи ширше поняття робочого місця. Місце роботи складається із певної кількості одиничних робочих місць. У випадку відсутності на своєму робочому місці (наприклад, біля станка) працівник в той же час може знаходитись за місцем роботи (в управлінському корпусі підприємства, в іншому цеху). У такій ситуації відсутність без поважних причин, навіть якщо вона продовжувалась більше трьох годин, буде не прогулом, а звичайним порушенням трудової дисципліни.

Слід зауважити, що за загальним правилом місце роботи не може співпадати з робочим місцем, наприклад, при вахтовій організації праці, де місцем роботи вважається об'єкт (дільниця), на якому здійснюється безпосередня трудова діяльність, але і тут місце роботи охоплює не одне, а декілька робочих місць. Навіть при надомній праці місце роботи не ототожнюється з робочим місцем. Тут місце роботи включає не тільки робоче місце на дому, але і цех куди здається продукція, офіс підприємства тощо.

Специфіка трудової функції деяких працівників (кур'єрів, поштарів, страхових агентів, розповсюджувачів білетів в видовищних підприємствах) визначає, що їх робочим місцем вважається місце безпосереднього виконання трудових обов'язків. І в цьому випадку поняття робочого місця не тотожне місцю роботи.

Зміна місця роботи і робочого місця проводиться за різними правилами і тягне різні юридичні наслідки. У зв'язку з тим, що місце роботи є обов'язковою умовою трудового договору, його зміна вважається переведенням, яке допускається тільки за згодою працівника (ч. 1 ст. 32 КЗпП України), за виключенням випадків передбачених ч. 2 ст. 33 КЗпП України. Працівник вправі відмовитись від переведення на інше підприємство чи в іншу місцевість, навіть разом із підприємством, і це, як правило, не тягне для нього негативних правових наслідків. Звільнення в такому випадку можливе лише при відмові від переведення в іншу місцевість разом із підприємством (п. 6 ст. 36 КЗпП України).

Інша справа — робоче місце, його зміна вже не розглядається як переведення, а лише як переміщення. І згоди працівника тут не потрібно (ч. 2 ст. 32 КЗпП України). Таким чином, в законодавстві робоче місце визнається не обов'язковою і не суттєвою умовою трудового договору. Інакше зміна останнього повинна була б проходити в порядку визначеному ч. 3 ст. 32 та п. 6 ст. 36 КЗпП України (попередження за два місяці з можливим звільненням при відмові від продовження роботи у зв'язку зі змінами суттєвих умов праці).

Зміна робочого місця в порядку, передбаченому ч. 3 ст. 32 КЗпП і п. 6 ст. 36 КЗпП, буде проводитися тільки в тих випадках, коли вона одночасно пов'язана зі зміною суттєвих умов праці (систем і розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, суміщення професій, розрядів та ін.). Тобто, зміна правового режиму при зміні робочих місць від переміщення до зміни суттєвих умов праці обумовлюється не самим робочим місцем, а наявністю факту зміни суттєвих умов праці.

Визначати, де конкретно буде працювати працівник на підприємстві — безумовно прерогатива власника або уповноваженого ним органу. Він зобов'язаний і несе відповідальність за правильну організацію праці, закріплення за працівником робочого місця і належне його технічне оснащення (п. 12 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку) [8], тобто за раціоналізацію робочих місць. Відмова працівника від переміщення буде порушенням трудової дисципліни з можливим припиненням трудового договору (при певних обставинах) за п. 3 або п. 4 ст. 40 КЗпП України.

Слід підкреслити, що до змін трудового законодавства 1988 року в науці і в судовій практиці до місця роботи, як до обов'язкової умови трудового договору, належав структурний підрозділ (цех, відділ, дільниця тощо) підприємства де буде трудитись працівник. Сьогодні такий безумовний підхід не має правових підстав. Пояснюється це тим, що законодавець прирівняв структурний підрозділ (за умови



його розміщення в тій самій місцевості) до робочого місця в сенсі їх зміни в порядку переміщення без згоди працівника, адже ч. 2 ст. 32 КЗпП України визначає: “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”.

Таким чином, структурний підрозділ прирівнюється до місця роботи і є обов'язковою умовою трудового договору тільки в плані недопущення зміни місцевості, де воно розміщено. Інакше це буде переведенням на роботу в іншу місцевість, яке допускається тільки за згодою працівника. Якщо ж місцевість, де знаходиться структурний підрозділ, залишається тією ж, то зміна його буде вважатися не переведенням, не зміною місця роботи як обов'язкової умови трудового договору, а звичайним переміщенням. Тут проявляється особлива правова природа структурного підрозділу.

В одних випадках (при зміні місцевості) він може перетворюватися в обов'язкову умову трудового договору, зміна якої буде переведенням, а в інших (при тій же місцевості) — в несуттєву умову праці, зміна якої є переміщенням.

Відомо, що сторони при укладенні трудового договору, можуть визначити додаткові умови, які не впливають на його чинність. Зокрема, це умова про робоче місце чи конкретний структурний підрозділ.

Чи можлива в такому випадку зміна додаткових умов без згоди працівника? З тексту ч. 2 ст. 32 КЗпП України випливає висновок, що визначення в трудовому договорі конкретного робочого місця, структурного підрозділу, механізму, агрегату не має юридичного значення. Тоді виникає запитання: який сенс працівникові укладати угоду, якщо вона в будь-який час може бути порушена іншою стороною (роботодавцем) практично без негативних для нього наслідків?

Отже, редакція ст. 32 КЗпП України досить складна, її було сформульовано, як вже зазначалось, у 1988 році, коли в законодавство впроваджувались перші ринкові зміни. Метою таких змін була спроба розширити права роботодавця, а про права працівника часто забували [1, с. 272]. Крім того, є протиріччя між ч. 1 ст. 21 і ст. 31 КЗпП України, з одного боку і ч. 2 ст. 32 КЗпП — з іншого. Адже, якщо при укладенні трудового договору було обумовлено конкретне робоче місце (відділ, підрозділ), то така умова стає істотною умовою трудового договору, яку не можна змінити без згоди працівника, і така зміна, по суті, є переведенням.

На думку авторів Науково-практичного коментарю до законодавства України про працю, спроби вирішити протиріччя на користь ст.ст. 21, 31 КЗпП України суперечили б принципу правозастосування, відповідно до якого не можна керуватися загальним правилом при наявності спеціального. Загальним у цьому випадку є правило ст. 21 КЗпП України, а спеціальним — правило ч. 2 ст. 32 КЗпП України [9, с. 191].

Не зважаючи на всі об'єктивні чинники, які зумовили редакцію ч. 2 ст. 32 КЗпП України, вона істотно зачіпає інтереси працівника, не відповідає загальним принципам договірної регулювання, а також ст. 43 Конституції України, яка забороняє застосування примусової праці. Примусова праця — це будь-яка робота або служба, виконання якої вимагається від працівника під загрозою якого-небудь покарання, для якої працівник не запропонував добровільно свої послуги [10].

Отже, право власника переміщати працівників обмежене умовами трудового договору. У межах трудового договору переміщення можливе, за його ж межами воно буде примусовою працею. Як бачимо, редакція ч. 2 ст. 32 КЗпП України викликає ряд зауважень, питань і потребує вдосконалення.

У проекті Трудового кодексу України (ст. 78) можливість переміщення працівників також передбачена. Редакція цієї статті порівняно з ч. 2 ст. 32 КЗпП України дещо вдосконалена. Зокрема, вирішене протиріччя між ст.ст. 21, 31 КЗпП України і ч. 2 ст. 32 КЗпП України на користь ст. 21, тобто це означає, що власник, вимагаючи від працівника виконання роботи з підпорядкуванням правилам



внутрішнього трудового розпорядку, не матиме права вийти за межі трудового договору.

І все ж, не всі обмеження щодо недопущення незаконних переміщень враховані в проєкті. На практиці часто трапляються переміщення, які викликані не завданнями по вдосконаленню виробництва, а безпідставним “на свій погляд” використанням власником права на переміщення, що не врахували автори проєкту Трудового кодексу України.

Підводячи підсумок, ми пропонуємо підтримати висловлену в галузевій літературі думку, щодо недоцільності включення в проєкт Трудового кодексу України поняття “переміщення”, передбачивши в ньому тільки два варіанти змін умов трудового договору “переведення” і “зміни в організації виробництва і праці” [1, с. 274].

Запропоновані в цій статті зміни будуть сприяти, на наш погляд, більшій ясності і доступності правових норм для працівників, підвищенню їх ефективності, спрощенню в практичному застосуванні, скороченню числа трудових спорів і подальшій реалізації в трудовому праві принципу соціальної справедливості.

#### Список використаних джерел

1. *Болотіна, Н. Б.* Трудове право України [Текст] / Н. Б. Болотіна. — К. : Вікар, 2006. — 725 с.
2. Про статус гірських населених пунктів : Закон України від 15.02.1995 р. № 56/95-ВР [Текст] // ВВР. — 1995. — № 9. — Ст. 58.
3. Науково-практичний коментар до Цивільного кодексу України [Текст] : [у 2 т.] / за відпов. ред. О. В. Дзери (кер. авт. кол.), Н. С. Кузнецової, В. В. Луця. — К. : Юрінком Інтер, 2005. — Т. I. — 832 с.
4. Основні положення про вахтовий метод організації робіт : затв. постановою Державного комітету СРСР по праці та соціальним питанням від 31.12.1987 р. № 794/33-82 [Текст] // Бюлетень НАМВ СРСР. — 1990. — № 8.
5. Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон : затв. наказом Міністерства фінансів України 13.03.1998 р. № 59 [Текст] // ОВУ. — 1998 — № 13. — Ст. 245.
6. *Голованова, Е. А.* Переводы рабочих и служащих на другую работу [Текст] / Е. А. Голованова ; отв. ред. В. И. Никитинский. — М. : Юрид. лит., 1986. — 96 с.
7. Трудове право України: Академічний курс [Текст] : [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. — [3-тє вид., перероб. і доп.]. — К. : Ін Юре, 2007. — 536 с.
8. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций : утв. постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам по согласованию с ВЦСПС от 20.07.1984 г. № 213 [Електронний ресурс] Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.
9. *Ротань, В. Г.* Науково-практичний коментар до законодавства України про працю [Текст] / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. — [6-е вид., доп. і перероб.]. — К. : А.С.К., 2006. — 976 с.
10. Про примусову чи обов’язкову працю : Конвенція МОП від 28.06.1930 р. № 29 [Електронний ресурс] НАУ-Online. — URL : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=%39%39%33%5F%31%33%36>.

Надійшла до редакції 21.05.2012

#### **Мельницкая Н. В. Место работы и рабочее место: главные правовые признаки**

*Определены главные правовые признаки места работы и рабочего места. Значительное внимание уделено анализу норм ст. 32 КЗоТ Украины, в частности, ее части второй, которая есть достаточно сложной в практическом применении, исследовано правовую природу структурного подразделения. Предложено возможные изменения законодательства.*

**Ключевые слова:** место работы, рабочее место, структурное подразделение, перевод, перемещение.



**Melnytska, N. V. Place of Work and Workplace: Basic Legal Characteristics**

*The main legal indications of place of employment and operator's position have been determined. Considerable attention has been devoted to analysis of norms of article 32 of Labour Law Code in force of Ukraine, in particular, its second part which is rather complicated in its practical application. Legal nature of structural subdivision has been researched. Some possible alterations to legislation have been suggested.*

**Key words:** *place of employment, operator's, position, structural subdivision, transfer, shift.*

