



МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ (Мінекономіки)

вул. М. Грушевського 12/2, м. Київ, 01008 тел. (044)200-47-53, факс (044)253-63-71
E-mail: meconomy@me.gov.ua, <http://www.me.gov.ua>, код ЄДРПОУ 37508596

На № 14-12-01-845 від 14.12.2022

ТОВ „ВГ „АС”
Редакція газети
„Зарплата та кадрова справа”

zpkadry@gmail.com

Про надання роз'яснення

Міністерство економіки України розглянуло звернення редакції газети „Зарплата та кадрова справа” від 14.12.2022 № 14-12-01-845 (вх. № 07/10080-23 від 08.02.2023) щодо деяких питань законодавства про працю і в межах компетенції повідомляє.

Статтю 32 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) 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 у статті 33 КЗпП та в інших випадках, передбачених законодавством.

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 обладнанні у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Як зазначено у пункті 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 (зі змінами), відповідно до статті 32 КЗпП переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника. Переведенням на іншу



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Бережна Тетяна Василівна**

Сертифікат 4FD4BFDE9E1BAF3A0400000736F000022570100

Дійсний з 19.09.2022 17:21:28 по 19.09.2024 17:21:28

Мінекономіки



4706-05/15738-07 від 10.04.2023 20:24

роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

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 і з тими ж істотними умовами праці. Однак і переміщення не може бути безмотивним, не обумовленим інтересами виробництва.

Згідно з частиною першою статті 49² КЗпП про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно (частина третя статті 49² КЗпП).

Вимоги частин першої – третьої цієї статті не застосовуються до працівників, які вивільняються у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, пов'язаними з виконанням заходів під час мобілізації, на особливий період, а також у зв'язку з неможливістю забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Відповідно до статті 1 Закону України „Про оплату праці” заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Статтею 114 КЗпП передбачено, що при переведенні працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

У тих випадках, коли в результаті переміщення працівника (частина друга статті 32 КЗпП) зменшується заробіток з не залежних від нього причин, провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення.

Тобто, якщо працівника було переведено на іншу постійну нижчеоплачувану роботу, то протягом двох тижнів з дня переведення йому мають нарахувати заробітну плату за виконану роботу і у випадку, якщо її розмір нижче його середньої заробітної плати, то проводиться доплата до рівня середньої заробітної плати.

Середня заробітна плата у цьому випадку обчислюється виходячи з норм Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційно-рекомендаційний характер.

Заступник Міністра економіки України

Тетяна БЕРЕЖНА

ЄВТУШЕНКО Юлія, 2004773*4133#