



За законодавством про працю визначено, що власник або уповноважений орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Постійне переведення допускається тільки за згоди працівника, відмова працівника від постійного виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, не вважається порушенням трудової дисципліни і не може бути підставою для застосування до нього заходів дисциплінарного стягнення.

Відмова працівника від переведення в іншу місцевість разом із установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із змінами істотних умов праці є підставою для припинення трудового договору за п.6 ч.1.ст. 36 КЗпП України.

Відповідно до ст.32 КЗпП України переведення на роботу у іншу установу, організацією або в іншу місцевість, хоча разом з установою, організацією, допускається тільки за згоди працівника, за винятком випадків, передбачених ст.33 КЗпП України та в інших випадках, передбачених законодавством.

Якщо працівник відмовляється від переведення разом з установою, організацією на роботу в іншу місцевість(інший населений пункт), то трудовий договір припиняється за п.6 ч.1 ст.36 КЗпП України.

Перенесення місця роботи в межах одного населеного пункту не вважається переведенням в іншу місцевість. Якщо працівника не влаштовує перенесення місця роботи до іншого району міста, то він не може бути звільнений за зазначеною підставою,

але має право звільнитися за власним бажанням відповідно до ст.38 КЗПП України.

Відповідно до ч.3 ст.32 КЗпП України у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці в разі продовження роботи за тією самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці працівник має бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Якщо працівник не згоден працювати за новими умовами праці, то трудовий договір з ним припиняється згідно з п.6 ч.1.ст.36 КЗпП України .

(За матеріалами газети «Праця і зарплата» № 44 від 30 листопада 2016 року)