

## **Інформаційна довідка щодо можливості переведення за рішенням суб'єкта призначення посадових осіб у митних органах без їхньої згоди\***

**Вступ.** У рамках підготовки до другого читання законопроекту про внесення змін до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб митних органів (реєстр. № 6490-д від 06.04.2023 р.) до Комітету Верховної Ради України з питань фінансів, податкової та митної політики надійшла пропозиція щодо унормування підстав переведення посадової особи митних органів на іншу посаду за рішенням суб'єкта призначення, зокрема:

- на підставі відповідної рекомендації атестаційної комісії, викладеної в її рішенні про часткову невідповідність посадової особи митного органу займаній посаді, без згоди такої особи;

- тимчасово строком до трьох місяців у межах однієї категорії посад державної служби, без згоди особи, у разі необхідності підвищення ефективності роботи іншого структурного підрозділу або з метою проведення ротації посадових осіб для попередження корупційних ризиків.

Тому постало питання щодо відповідності зазначених пропозицій положенням Конституції та законів України.

**Основна частина.** Міжнародні стандарти у сфері прав людини, зокрема стаття 4 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року<sup>1</sup> (ратифікована Україною у 1997 році<sup>2</sup>) передбачають, що ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю. Як зазначено у статті 4 згаданої Конвенції, «примусова чи обов'язкова праця» не поширюється тільки на будь-яку:

- роботу, виконання якої зазвичай вимагається під час призначеного згідно з положеннями статті 5 Конвенції тримання в умовах позбавлення свободи або під час умовного звільнення;

- службу військового характеру або – у випадку, коли особа відмовляється від неї з мотивів особистих переконань у країнах, де така відмова визнається, – службу, яка вимагається замість обов'язкової військової служби;

- службу, що вимагається у випадку надзвичайної ситуації або стихійного лиха, яке загрожує життю чи добробуту суспільства;

- роботу чи службу, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків.

---

<sup>1</sup> Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#top](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#top)

<sup>2</sup> Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17.07.1997 р. № 475/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/475/97-%D0%B2%D1%80#Text>

Конвенція про примусову або обов'язкову працю Міжнародної організації праці (МОП) від 28 червня 1930 року № 29<sup>3</sup> встановлює, що термін «примусова чи обов'язкова праця» означає будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання, і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Фактично положення названої Конвенції МОП і положення Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року щодо застосування примусової чи обов'язкової праці схожі за своїм змістом.

Відповідно до міжнародних стандартів стаття 43 Конституції України передбачає, що кожен має право на працю, це включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і надзвичайний стан.

Конституційний Суд України, ухвалюючи рішення, неодноразово підкреслював, що свобода праці передбачає можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати, забезпечення кожному без дискримінації вступати у трудові відносини для реалізації своїх здібностей<sup>4</sup>.

Не може бути дискримінації в реалізації працівниками трудових прав. Порушення їх рівності у трудових правах та гарантіях є недопустимим, а будь-яке обмеження повинне мати об'єктивне й розумне обґрунтування та здійснюватися з урахуванням і дотриманням приписів Конституції України та міжнародних правових актів<sup>5</sup>.

Укладаючи трудовий договір із роботодавцями, громадяни реалізують своє конституційне право на працю, добровільно вступають у трудові відносини, набуваючи конкретних трудових прав і обов'язків. Трудовий договір є основним юридичним фактом, із яким пов'язані виникнення, зміна чи припинення трудових правовідносин<sup>6</sup>.

У своїх рішеннях Конституційний Суд України зазначав, що не виключається можливість законодавця під час регулювання трудових відносин установлювати певні відмінності в юридичному статусі осіб, які належать до різних за родом і умовами діяльності категорій, однак мета їх встановлення має бути істотною, а самі

---

<sup>3</sup> Конвенція МОП про примусову або обов'язкову працю від 28.06.1930 р. № 29. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text)

<sup>4</sup> Рішення Конституційного Суду України у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другої частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу) від 07.07.2004 р. № 14-рп/2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04#Text>

<sup>5</sup> Рішення Конституційного Суду України (Другий сенат) у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 04.09.2019 р. № 6-р(П)/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19#Text>

<sup>6</sup> Рішення Конституційного Суду України (Велика палата) у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) абзацу третього частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 07.02.2023 р. № 1-п/2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-23#Text>

відмінності (вимоги), на які спрямовано таку мету, мають відповідати конституційним приписам, бути об'єктивно виправданими, обґрунтованими та справедливими.

Згідно з частиною третьою статті 5 Закону України «Про державну службу» дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, що не врегульовані цим Законом. Окрім цього, відповідно до частини другої статті 42 переведення здійснюється лише за згодою державного службовця.

Умови переведення на іншу роботу унормовано статтями 32–34 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), зокрема передбачено випадки, коли згода працівника на переведення (переміщення) не вимагається. Так, не вважається переведенням на іншу роботу й 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 в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором (частина друга статті 32).

Роботодавець 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, із оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою (частина друга статті 33).

Отже, названі положення КЗпП України, як і норми спеціальних законів України, відповідають вимогам Конституції України й міжнародним стандартам. Наприклад, стаття 41 Закону України «Про державну службу» встановлює, що переведення здійснюється лише за згодою державного службовця. Натомість, відповідно до статті 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (окрім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, із оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

**Висновки.** Враховуючи міжнародні стандарти у сфері праці, положення Конституції та законів України, а також позицію Конституційного Суду України щодо їх тлумачення, вбачається, що переведення посадової особи митних органів на іншу посаду за рішенням суб'єкта призначення з передбачених підстав без згоди такої посадової особи не є об'єктивно виправданим, обґрунтованим та справедливим.

Звертаємо увагу, що переміщення працівника на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості не вимагає згоди працівника (стаття 32 КЗпП України). У разі необхідності підвищення ефективності роботи структурного підрозділу в іншій місцевості або з метою попередження корупційних ризиків може бути використане відрядження посадової особи до іншого структурного підрозділу.

*Дослідницька служба  
Верховної Ради України*

*\*Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*