

ТРУДОВЕ, ЗЕМЕЛЬНЕ ТА ЕКОЛОГІЧНЕ ПРАВО

УДК 349.2

А. О. Бабенко**ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ЗАСТОСУВАННЯ ЗМІН
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Розглянуто юридичні гарантії застосування переведень на іншу роботу, переміщень на інші робочі місця та змін істотних умов праці. Виявлено недоліки сучасного національного законодавства у цій сфері. Надано пропозиції до Кодексу законів про працю України з розглянутого питання.

Ключові слова: гарантії, зміни, трудовий договір, переведення, переміщення, умови праці.

Постановка проблеми. Сьогодні в умовах економічної кризи та масового переселення мешканців східних регіонів, де відбувається антитерористична операція, до інших регіонів країни йде невпинне зростання кількості порушень трудових прав громадян. Так, найчастіше порушуються право на працю, право на своєчасну та у повному обсязі оплату праці, право на відпочинок, право на належні і безпечні умови праці. Найбільша частка цих порушень припадає на організації та установи приватної форми власності, а за видами діяльності – на підприємства оптової та роздрібною торгівлі, промислові та сільськогосподарські підприємства. Великий відсоток порушень трудових прав громадян спостерігається і під час застосування переведень та інших змін трудового договору. З огляду на це, проблематика застосування змін трудового договору у сучасних умовах є гостро актуальною.

Стан дослідження. Зазначені проблеми були за різних часів предметом досліджень цілого ряду вчених-трудоників, серед яких: М. Г. Александров, В. С. Венедиктов, А. Я. Гінцбург, В. В. Жернаков, С. О. Іванов, М. І. Іншин, М. П. Карпушин, Р. З. Лівшиц, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, С. П. Маврін, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, О. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенко, В. Г. Рогань, О. В. Смирнов, В. М. Толкунова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. У той же час сьогодні є ще багато невирішених проблем правової регламентації гарантій застосування змін трудового договору. З огляду на це, **метою** статті є надання пропозицій з удосконалення відповідного законодавства.

Виклад основного матеріалу. Як відомо, для працівників важливим є тривалий зв'язок з певним підприємством, що дозволяє їм планувати своє життя та бути впевненим у завтрашньому дні. Так, В. І. Прокопенко, виділяючи такий принцип трудового права, як принцип стабільності трудових відносин, вказує, що працівники укладають трудовий договір для того, щоб мати постійне джерело засобів для існування себе і своєї сім'ї. Вчений звертає увагу на те,

© Бабенко А. О., 2015

що саме тому вони зацікавлені, щоб їх відносини з підприємством, установою, організацією, з якими вони уклали трудовий договір, були тривалими і стабільними [1, с. 50]. К. Ю. Мельник наголошує, що стабільність трудових правовідносин має передусім значення для працюючих, оскільки вони здебільшого прагнуть до постійного трудового зв'язку, що передбачає певні блага, отримання яких пов'язане з тривалістю роботи в одного роботодавця (просування по роботі, зростання заробітної плати, присвоєння чергових спеціальних звань тощо) [2, с. 240].

Слід зазначити, що сучасне національне трудове законодавство стоїть на засадах стабільності трудових відносин та визначеності трудової функції. Так, Кодекс законів про працю України [3] у ст. 23 визнає безстроковий трудовий договір основним трудовим договором в Україні, а у ст. 31 передбачає, що роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Але іноді трапляються обставини як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру, коли виникає необхідність змінити трудову функцію, місце роботи, інші істотні умови трудового договору. Це базується передусім на праві роботодавця керувати процесом праці та вдосконалювати його відповідним чином.

Слід зауважити, що чинний сьогодні Кодекс законів про працю України не містить визначення поняття «зміна трудового договору» та навіть не оперує цим терміном. У проекті Трудового кодексу України, розробленого і оприлюдненого в листопаді 2014 р. Міністерством соціальної політики України [4], міститься ст. 121 «Зміна умов трудового договору», яка передбачає, що умови трудового договору можуть змінюватися внаслідок: переведення працівника на іншу роботу (ст. 128 цього Кодексу); зміни істотних умов праці (ст. 200 цього Кодексу); зміни основних умов трудового договору (ст. 84 цього Кодексу); зміни додаткових умов трудового договору (ст. 85 цього Кодексу). В іншому проекті Трудового кодексу України – законопроекті від 27.12.2014 № 1658 [5], підготовленому народним депутатом України М. М. Папієвим міститься ст. 67 «Види зміни умов трудового договору», яка передбачає, що умови трудового договору можуть змінюватися внаслідок: переміщення та переведення на іншу роботу.

У юридичній літературі спостерігаються такі підходи до визначення терміна «зміна трудового договору». Так, К. М. Гусов та В. М. Толкунова під зміною трудового договору розуміють зміну однієї або декількох істотних його умов як обговорених сторонами трудового договору під час його укладення, так і похідних, передбачених трудовим законодавством [6, с. 211]. О. П. Циндяйкіна зміною трудового договору вважає зміну в односторонньому або двосторонньому порядку його змісту, а під час визначення форми зміни трудового договору в ці форми включається і зміна за законодавством [7, с. 5].

З точки зору К. Ю. Мельника, під зміною трудового договору слід розуміти перехід, перетворення однієї або декількох істотних умов цього договору у змістовно іншу (інші) за ініціативою працівника, роботодавця або третіх осіб [2, с. 246].

Ми погоджуємося з останньою позицією, оскільки вважаємо, що законодавчі норми, які встановлюють певні умови праці, не повинні входити у трудовий договір, оскільки вони і без цього діють, а значить, вони і не можуть змінюватися сторонами трудового договору.

У юридичній літературі переважає точка зору, що видами змін умов трудового договору є переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце та зміна істотних умов праці. Ця позиція ґрунтується на сучасному трудовому законодавстві, зокрема на ст. 32 КЗпП України.

Відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України переведення здійснюється 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 із підприємством, установою, організацією. Пункт 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [8] передбачає, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

В разі застосування цього різновиду зміни трудового договору національним законодавцем передбачено низку гарантій. По-перше, переведення на іншу постійну роботу допускається тільки за згодою працівника. По-друге, тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається також лише за його згодою. З цього правила є виключення. Так, 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, епідемії, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою. Отже, законодавець встановив можливість тимчасового переведення працівників лише в екстраординарних випадках. Однак законодавець встановлює заборону на тимчасове переведення на іншу роботу у зазначених випадках вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди. По-третє, у випадку простою роботодавець має отримати згоду працівника на його переведення на іншу роботу та врахувати при цьому його спеціальність і кваліфікацію. Таке переведення має відбутися на те ж підприємство, в установу, організацію на весь час

простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Інший вид змін трудового договору – переміщення – також має свої особливості та гарантії застосування. Так, відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП України 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 агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Національний законодавець встановлює таку гарантію цього виду змін трудового договору, а саме те, що роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

У свою чергу К. Ю. Мельник звертає увагу на те, що переміщення, яке не потребуватиме згоди працівника, матиме місце тоді, коли в трудовому договорі не буде зазначено конкретний підрозділ та / або конкретне робоче місце. Якщо у трудовому договорі при визначенні місця роботи працівника буде вказано відповідний структурний підрозділ підприємства, то доручення працівнику роботи в іншому підрозділі буде не переміщенням, а переведенням, яке буде потребувати згоди працівника. Те ж саме стосується і робочого місця. Вчений приводить такий приклад: якщо у трудовому договорі буде вказана марка та номерний знак автомобіля, на якому буде працювати особа, то доручення їй роботи на іншому автомобілі слід вважати також переведенням, що потребує згоди працівника [9, с. 176–177].

Ми вважаємо, що саме такий підхід необхідно відобразити й у національному законодавстві. Тому пропонуємо ч. 2 ст. 32 КЗпП України викласти таким чином: «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 агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Якщо умова про структурний підрозділ або робоче місце міститься у трудовому договорі, то до такого переміщення застосовуються правила частини першої цієї статті. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я».

Доволі суттєві гарантії передбачаються національним законодавством для останнього виду змін трудового договору. Так, змінами істотних умов праці відповідно до законодавства є зміна систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад тощо.

Трудове законодавство дозволяє роботодавцю одноособово змінювати працівникам істотні умови праці, встановлюючи при цьому такі застереження. По-перше, працівник повинен продовжувати

роботу за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. По-друге, зміни істотних умов праці мають застосовуватися лише у випадку здійснення змін в організації виробництва та праці. На обов'язковість наявності змін в організації виробництва і праці для можливості введення змін істотних умов праці звертає увагу Пленум Верховного Суду України, який у п. 31 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» [8] зазначив, що якщо під час розгляду трудового спору буде встановлено, що зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці на підприємстві, в установі, організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на роботодавця обов'язку поновити працівникові попередні умови праці. Відповідно до п. 10 цієї Постанови під змінами в організації виробництва і праці розуміється раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо. По-третє, про зміну істотних умов праці працівник має бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Вважаємо, що оскільки цей захід застосовується в одноособовому порядку роботодавцем, необхідно посилити гарантії прав працівників під час його здійснення. Для цього вважаємо за необхідне закріпити у ст. 32 КЗпП України закритий перелік заходів, які охоплюються терміном «зміни в організації виробництва і праці».

Список використаних джерел: 1. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Харків : Консум, 1998. – 480 с. 2. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія / К. Ю. Мельник. – Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2009. – 360 с. 3. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 4. Трудовий кодекс України : [проект] [Електронний ресурс] // Міністерство соціальної політики України : офіц. веб-сайт. – 12.11.2014. – Режим доступу: <http://mlsp.kmu.gov.ua/document/168367/tk.doc>. 5. Трудовий кодекс України : проект від 26.12.2014 № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DH1A200I.html. 6. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : Проспект, 2003. – 496 с. 7. Циндяйкина Е. П. Изменение трудового договора : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Циндяйкина Елена Павловна. – М., 2000. – 25 с. 8. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>. 9. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с.

Надійшла до редакції 20.04.2015



Бабенко А. О. Юридические гарантии применения изменений трудового договора

Рассмотрены юридические гарантии применения переводов на иную работу, перемещений на иное рабочее место и изменений существенных условий труда. Выявлены недостатки современного национального законодательства в этой сфере. Даны предложения к Кодексу законов о труде Украины по рассмотренному вопросу.

Ключевые слова: гарантии, изменение, трудовой договор, перевод, перемещение, условия труда.

Babenko A. O. Legal guarantees of using alterations of the employment contract

Legal guarantees of using transfer to another job, movements between different workspaces and significant changes in working conditions are studied.

Special attention is paid to the importance of having long connection with a certain enterprise that allows people to plan their lives and be confident in the future. The author indicates that nowadays there are a large number of violations of labor rights of citizens while using transfers and other changes in the employment contract.

In this regard, the author provides propositions to the Labor Code of Ukraine to improve the legal guarantees of using transfers to another job, movements between different workspaces and significant changes in working conditions. These propositions mainly concern the significant changes in working conditions. Thus, in accordance with the laws, such changes are the change of systems and wages, benefits, working schedule, setting or cancellation of part-time, combining the professions, changing bits and titles, etc. The author of the article grounds the position that since significant changes in working conditions are used unilaterally by the employer we must strengthen the guarantees of employees' rights during their implementation. To realize this it is necessary to consolidate the closed list of activities covered by the term «changes in the organization of production and labor» in the Art. 32 of the Labor Code of Ukraine.

Keywords: guarantees, changes, employment contract, transfer, move, working conditions.