

ЗМІНА УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ

CHANGE IN TERMS OF EMPLOYMENT CONTRACT: THEORETICAL APPLICATIONS

Рец В.В., курсант III курсу
факультету підготовки фахівців для органів досудового розслідування
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Нагорна О.О., викладач кафедри цивільного права та процесу
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

У статті розкрито теоретично-прикладні аспекти стосовно внесення змін до трудового договору як у двосторонньому, так і в односторонньому порядку. Крім того, дослідження спрямоване на моделювання практичних проблем, звертаючись до судової практики з розгляду трудових спорів. У процесі вивчення даного питання звернено увагу на дефініцію змін до трудового договору, що багато науковців представляють як трансформацію наявних умов трудового договору для зміни їхньої сутності. Також звернено увагу на соціально-правове значення, що є похідним від соціально-правової сутності трудового договору та виступає характерною ознакою трудових правовідносин, що відмежовує ці відносини від інших приватноправових чи публічно-правових відносин. Варто зазначити, що зміна умов договору може призвести до незворотної деформації інших обов'язкових умов або тих, що стали обов'язковими внаслідок певних нормативно-правових актів.

Безпосередньо звернено увагу на необхідність удосконалення та реформування нормативно-правової бази трудового законодавства на предмет гарантування працівнику і роботодавцю захисту їхніх прав у разі внесення змін до трудового договору. Запропоновано формування контрольно-наглядового механізму для виявлення недобросовісних роботодавців, що полягає у фіксуванні систематичних змін до трудового договору не на користь працівника. Це може входити до кола обов'язків Державної служби України з питань праці.

У трудовому праві виникає необхідність чіткого розмежування понять «переведення» і «переміщення». Цілком вірогідно, що на підприємстві, яке має декілька структурних підрозділів, поширена практика «пересування» працівника зі складу одного структурного підрозділу до іншого. Доведено, що переміщення здійснюється виключно за умови, що не змінюється жодна з істотних умов трудового договору працівника. Відмінною ознакою між переведенням і переміщенням є те, що переведення на іншу роботу пов'язане зі зміною трудових функцій, а переміщення передбачає збереження трудових функцій працівника.

Ключові слова: трудовий договір, роботодавець, працівник, зміни у трудовому договорі, переміщення, переведення.

The article deals with theoretical and applied aspects regarding amendments to the employment contract both bilaterally and unilaterally. In addition, the study focuses on modeling practical issues by turning to case law on labor disputes. In the study of this issue, attention was drawn to the definition of changes to the employment contract, which many scientists present as a transformation of existing conditions of the employment contract to change their nature. Attention is also drawn to the socio-legal value, which is derived from the socio-legal nature of the employment contract and is a characteristic feature of the employment relationship that distinguishes these relationships from other private or public-law relations. It is worth noting that changing one of the terms of the contract can lead to irreversible deformation of other mandatory conditions or those that have become binding as a result of certain legal acts.

Direct attention was paid to the need to improve and reform the legal framework of the labor legislation in order to guarantee the employee and employer the protection of their rights in the event of amendments to the employment contract. Formation of a control and supervisory mechanism for the detection of unscrupulous employers is proposed, which is to record systematic changes to the employment contract not in favor of the employee. This may be within the scope of the responsibilities of the Civil Service of Ukraine.

In labor law there is a need for a clear distinction between the concepts of "transfer" and "transfer". It is quite probable that the practice of "transferring" an employee from one structural unit to another is common in an enterprise that has several structural units. It is proved that the transfer is made only on a condition that none of the essential conditions of the employee's employment contract changes. A distinctive feature between a transfer and a transfer is that the transfer to another job is related to a change in job functions, and the transfer involves preserving the employee's job functions.

Key words: employment contract, employer, employee, changes in employment contract, transfer.

Постановка проблеми. Трудові правовідносини в рамках сучасного трудового законодавства розвиваються досить швидко. Зважаючи на це, вони потребують чіткої врегульованості законодавцем. Регламентация відносин між працівником і роботодавцем, передбачення гарантій на випадок порушення норм права одним із них та забезпечення їх передусім матеріального добробуту, тому що базовим еквівалентом таких відносин залишаються гроші, а якщо точніше, дотримання істотних умов трудового договору – це стратегічні завдання, які сьогодні нормативно контролює трудове право. Рушієм введення змін до окремого трудового договору є не тільки ініціатива власника або уповноваженого ним органу, працівника, зміна законодавства, але і глобальні економічні перетворення, як у системі виробництва в усій державі, так і на окремому підприємстві, де працює робітник.

Варто звернути увагу на те, що зміни до трудового договору в односторонньому порядку, що турбують працівників, можуть вноситися роботодавцями не лише з корисливих міркувань або з метою якоїсь наживи, створення «тіньового прибутку», але і тоді, коли механізм виробництва істотно змінився і не внесення змін до організації виробництва може призвести до погіршення умов праці,

якості продукції, надання послуг або банкрутства. Питання можливості односторонньої зміни умов трудового договору стоїть у сучасній системі трудового права досить гостро, хоча, як доводить дане дослідження, воно має тільки таку назву. Насправді дані зміни не несуть істотних негативних наслідків для працівника, а є радше винятковими змінами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тематика внесення змін до трудового договору теоретично досліджена в багатьох наукових статтях і монографіях. Зокрема, Т. Парпан досліджено питання зміни умов трудового договору й істотні умови трудового договору [1; 2]; Ю. Брус, І. Пахновська дослідили трудовий договір у формі закріплення основних прав між сторонами трудових правовідносин, де йдеться, зокрема, і про можливість внесення змін до істотних умов трудового договору [3]; Н. Гетьманцева у світлі своїх досліджень представила тематику новачі умов трудового договору [4]. Е. Бабенко в рамках дисертаційного дослідження вивчала правове регулювання укладання та зміни трудового договору [5]. Крім того, тема правового регулювання змін трудового договору висвітлена і в дослідженні А. Тихої [6].

Постановка завдання. На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає в дове-

денні доцільності внесення змін до трудового законодавства, а також проведення аналізу передбачених законодавцем виняткових випадків внесення змін до трудового договору в односторонньому порядку. Крім того, наукова стаття доводить необхідність контролювання внесення змін роботодавцем до трудових договорів на предмет обґрунтованості та виправданості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним із ключових принципів трудових правовідносин є їхня стабільність та визначеність трудових прав і обов'язків суб'єктів, а саме: працівника і роботодавця. Крім того, трудові правовідносини динамічні і можуть змінюватися під впливом юридичних фактів, передбачених чинним законодавством.

На динаміку даних правовідносин впливають багатовекторні чинники: зовнішні та внутрішні обставини. До зовнішніх можна віднести зміни у структурі економіки, реорганізацію або трансформацію деяких її галузей, модернізацію правових норм, особливо тих, що створюють трудове законодавство. Внутрішніми обставинами варто вважати зміну суті волі сторін або надзвичайні обставини, вагітність тощо. Такі детермінанти зумовлюють зміну трудового договору на певний час або на постійній основі. Теорія трудового права передбачає такі можливості для суб'єктів, яким трудовим законодавством надана можливість зміни умов трудового договору.

Безперечно, зміна умов трудового договору відбувається за правилами, визначеними трудовим законодавством. Виходячи з того, що дії сторін, спрямовані на зміну трудового договору, є юридичними актами та безпосередньо пов'язані з волевиявленням сторін, вони повинні відповідати вимогам законодавства як за формою, так і за змістом [7, с. 234].

Вищевикладене нормативне закріплення підстав для зміни трудового договору виступає гарантією від неправомірних дій сторін трудового договору. Саме тому у ст. 32, 33, 34 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) передбачено підстави для зміни трудового договору [8].

Зміна умов трудового договору – це дозволена законодавством про працю зміна характеристики впливу умови трудового договору на відповідні трудові правовідносини, що здійснюється сторонами цих правовідносин без виходу за рамки регулятивних правовідносин, не призводячи до припинення трудових правовідносин, незважаючи на те, чи призведе означена зміна умов до зміни форми трудового договору [6, с. 19].

У свою чергу, зміни трудового договору – факультативний похідний юридичний факт у трудових правовідносинах, що за угодою сторін трудового договору змінює характеристику впливу первинного юридичного факту – трудового договору, а саме його зміст (внутрішня зміна) та/або форму (зовнішня зміна), не виходячи за рамки регулятивних правовідносин та не припиняючи трудові правовідносини. Тобто поняття «зміни трудового договору» є ширшим за своїм змістом за поняття «зміна умов трудового договору», оскільки, охоплюючи зміну умов договору, ними не обмежується, з урахуванням того, що зміна умов трудового договору не завжди зумовлює зміну форми трудового договору, хоча повсякчас позначається на зміні змісту цього договору [6, с. 19].

У зв'язку із цим соціально-правове значення змін трудового договору є похідним від соціально-правової сутності трудового договору та виступає характерною ознакою трудових правовідносин, що відмежовує ці відносини від інших приватноправових чи публічно-правових відносин, а також юридичною моделлю трудових правовідносин, юридичним фактом, який модифікує трудові правовідносини, та джерелом суб'єктивного права. Незважаючи на велике соціальне, практичне, а також правове значення змін трудового договору, на практиці воля працівника у процедурах щодо змін трудового договору досить часто є простою фікцією [6, с. 19].

У трудовому праві виникає необхідність чіткого розмежування понять «переведення» і «переміщення». Цілком вірогідно, що на підприємстві, яке має декілька структурних підрозділів, поширена практика «передачі» працівника зі складу одного структурного підрозділу до іншого. Проте постає питання: як тлумачити таку дію, з позиції «переведення» або «переміщення» [9]?

Практика Верховного Суду України (далі – ВСУ) щодо даного питання відображена в постанові ВСУ від 1 листопада 2017 р. у справі № 6–1471цс17, у якій містяться бланкетні відсилання до ст. 32 КЗпП, де зазначено, що переведення працівника на іншу роботу, але в межах підприємства, установи або організації, або в іншу місцевість здійснюються лише за згодою працівника (не враховуючи випадки-винятки, передбачені ст. 33 КЗпП) [8].

Не можна вважати переведенням на іншу роботу та не потребує згоди працівника його переміщення в межах підприємства, установи або організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, а також доручення роботи на іншому механізмі (агрегаті) за спеціальністю, кваліфікацією, виконання на такому приладі роботи, обумовленої трудовим договором. У будь-якому разі власник або уповноважений ним орган не наділений правом переміщення працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я [9].

Із цього випливає, що переміщення здійснюється виключно за умови, що не змінюється жодна з істотних умов трудового договору працівника. Відмінною ознакою між переведенням і переміщенням є те, що переведення на іншу роботу пов'язане зі зміною трудових функцій, а переміщення передбачає збереження трудових функцій працівника.

Будь-які трудові правовідносини починаються з укладення трудового договору, хоча не завжди він має паперовий вигляд. Саме в даному документі сторони доходять згоди стосовно істотних умов праці, як-от: оплата праці, умови виконання роботи, будь-які інші деталі, що стосуються прийняття на роботу, власне робочого процесу тощо. Трудовий договір є двосторонньою угодою, тобто права й обов'язки наявні в обох сторін. Отже, важливим питанням досі залишається одностороння зміна істотних умов договору. Чи може роботодавець після прийняття працівника на роботу на умовах, погоджених і закріплених у договорі, змінити або виключити деякі положення?

Умови трудового договору поділяються на обов'язкові (необхідні), без яких укладення трудового договору неможливе. Також вони можуть бути факультативними або додатковими. Такі умови вказуються за згодою сторін і можуть виникати в тексті трудового договору як за бажанням працівника, так і за волевиявленням власника або уповноваженого ним органу [11, с. 23–25].

Безперечно, чинне законодавство недостатньо врегулювало зміну важливих умов трудового договору, і більшість суб'єктів трудових правовідносин не відчувають себе захищеними законом під час укладання трудових договорів, тому що наявність певних гарантій під час укладання трудового договору є передусім формальністю, у результаті виконують свою функцію лише декілька. Саме тому не зайвим було б запровадження серед численних нормативно-правових актів порядку про зміну істотних умов трудової угоди, як-от: зміна оплати праці, місце роботи, режим роботи й інші обов'язкові умови договору, а також ті, що стали такими через трудові нормативно-правові акти.

Практика доводить, що деякі роботодавці досить часто, подекуди приблизно 4 рази за 6 місяців можуть змінювати істотні умови трудового договору. Саме тому для захисту прав працівників рекомендується передбачити системні перевірки укладених між працівниками угод і наказів власника або уповноваженого ним органу, якими вносяться зміни до трудового договору між даними

суб'єктами. Це може входити до кола обов'язків Держпраці України.

Крім того, обов'язкові умови частіше за все в навчальній та науковій юридичній літературі називають істотними. До них, зокрема, належать посада та спеціальність, обсяг прав і обов'язків працівника, оплата праці, надані пільги, режим праці й інші обговорені сторонами правила внутрішнього розпорядку тощо [11, с. 23–25].

Зазвичай зміна умов трудового договору має бути узгоджена між сторонами, проте є випадки, коли зміна умов в односторонньому порядку відбувається на законних підставах.

На перший погляд дане питання досить чітко сформульовано в Кодексі законів про працю – зміни у трудовому договорі в односторонньому порядку не можуть бути реалізовані ініціатором повною мірою доти, поки заздалегідь не буде повідомлена інша сторона. Проте завжди існують деякі винятки, що слугують підставою для ходів роботодавця або працівника за умовами трудового договору на свою користь або їхньої трансформації з особистою метою. У даному дослідженні наведені такі типові ситуації зміни умов трудового договору в односторонньому порядку:

– тимчасове переведення працівника на іншу роботу без отримання на те його згоди можливе лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епіdemій, 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, у випадку, якщо вона не протипоказана за станом здоров'я [8];

– переміщення працівника на інше робоче місце. До уваги, питання про робоче місце може бути деталізоване в договорі, але роботодавець може перемістити працівника без його згоди на інше робоче місце (в інший філіал, підрозділ, але в тій же місцевості), проте без змін істотних умов – спеціальність, посада, кваліфікація, оплата праці тощо залишаються незмінними. На жаль, законодавець напередбачив запобіжники на випадок, якщо пропозиції нового робочого місця не сподобається працівнику [8];

– зміна істотних умов, передбачених ст. 32 КЗпП України, а також встановлених пільг, системи та розмірів оплати праці, режиму роботи, будь-які зміни щодо робочого часу тощо. Водночас не змінюються кваліфікація, посада або спеціальність. Зміна останніх трьох категорій можлива лише за «зміни в організації праці та виробництва» – формулювання, яке є чітко визначеним і надає можливості для маніпулювання [8].

У даному дослідженні зроблена спроба моделювання ситуації маніпуляції з використанням терміна «зміна в організації виробництва і праці». Працівник має бути повідомлений про це не пізніше, ніж за два місяці до введення даних змін. Якщо такі зміни не запроваджені та підстав для них немає, власник або уповноважений ним орган не має права змінити істотні умови праці, тому що порушене право працівника в даному випадку захищатиметься законодавством [8]. Зміна істотних умов праці визнається чинною лише за виробничої необхідності, тобто тоді, коли роботодавцем буде доведено дійсну зміну в умовах організації виробництва і праці. Натомість трудовий договір втрачає правомочність за відмови працівника працювати в нових умовах.

Доцільно звернути увагу на практичні аспекти трудових спорів у справах із предметом у вигляді односторонньої зміни умов договору. Найбільш поширені спори, пов'язані із оскарженням дій роботодавця, що полягають в односторонній зміні умов трудового договору без дотримання законодавчо визначеної процедури.

Верховний Суд України зазначає в рішенні від 4 липня 2012 р. у провадженні № 6–59цс12, що вирішальне значення в аспекті внесення змін до трудового договору в односторонньому порядку набувають саме послідовність і логічність трансформацій у процесі виробництва і праці: роботодавець має довести, що зменшення розміру оплати праці є похідною від зміни в організації виробництва та праці, тобто фактично між діями роботодавця має існувати зв'язок, вони мають бути зрозумілими для самих працівників [12].

Деякі науковці зазначають, що причиною звернень до суду після змін трудового договору в односторонньому порядку є впевненість працівника в «тіньових» діях власника або уповноваженого ним органу і незнання детермінант таких змін. Це відбувається частіше за відсутності кореляції інтересів працівника і роботодавця, коли вони йдуть урозріз, роботодавець жодним чином не намагається відрегулювати процес ознайомлення працівника із причинами глобальних змін істотних умов трудового договору.

У постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 вказані приклади змін і організації виробництва і праці: введення нових форм організації праці, упровадження новітніх методів та інноваційних технологій, раціоналізація робочих місць тощо. Залежно від типу виробництва та праці підприємства, установи або організації наведені чинники можуть бути різноманітними [10].

Висновки із проведеного дослідження. Регламентация відносин між працівником і роботодавцем, передбачення гарантій на випадок порушення норм права одним із них та забезпечення передусім їхнього матеріального добробуту, тому що базовим еквівалентом таких відносин залишаються гроші, а якщо точніше, дотримання істотних умов трудового договору – це стратегічні завдання, які сьогодні нормативно контролює трудове право.

Тематика внесення змін до трудового договору теоретично досліджена в багатьох наукових статтях і монографіях.

Дане дослідження доводить, що чинне законодавство неналежно врегулювало зміну важливих умов трудового договору, більшість суб'єктів трудових правовідносин не відчують себе захищеними законом під час укладання трудових договорів, тому що наявність певних гарантій під час укладання трудового договору є передусім формальністю, у результаті виконують свою функцію лише декілька. Саме тому не зайвим було б запровадження серед численних нормативно-правових актів порядку про зміну істотних умов трудової угоди, як-от: зміна оплати праці, місце роботи, режим роботи й інші обов'язкові умови договори, а також ті, що стали такими через трудові нормативно-правові акти.

Практика доводить, що деякі роботодавці досить часто, подекуди приблизно 4 рази за 6 місяців можуть змінювати істотні умови трудового договору. Саме тому для захисту прав працівників рекомендується передбачити системні перевірки укладених працівниками угод і наказів власника або уповноваженого ним органу, якими вносяться зміни до трудового договору між даними суб'єктами. Це може входити до кола обов'язків Держпраці України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Парпан Т. Зміна умов трудового договору у проєкті Трудового Кодексу України. *Вісник Львівського університету*. Серія «Юридична». 2004. Вип. 40.
2. Парпан Т. Співвідношення понять «зміна умов трудового договору» та «переведення на іншу роботу». *Порівняльно-аналітичне право*: електронне наукове фахове видання. 2014. № 1.
3. Брус Ю., Бахновська І. Трудовий договір як форма закріплення основних прав між сторонами трудових правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». Ужгород: Гельветика, 2014. Вип. 25. С. 88–91.

4. Гетьманцева Н. Новація умов трудового договору. *Юридична Україна*. 2007. Вип. 3. С. 64–70.
5. Бабенко Е. Правове регулювання укладання та зміни трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2013. 19 с.
6. Тиха А. Правове регулювання змін трудового договору: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 56 с.
7. Сімутіна Я. Зміна трудового договору: теоретичні та практичні проблеми. *Правова держава*. Вип. 27. С. 232–240.
8. Кодекс законів про працю України : Закон України в редакції від 20 березня 2020 р. № 322–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 21.03.2020).
9. Переведення або переміщення працівника: судова практика. *HRЛіга* : офіційний вебсайт. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=17631> (дата звернення: 15.02.2020).
10. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 2002 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 21.03.2020).
11. Трудове право (у схемах та визначеннях) : навчальний посібник / А. Коваленко та ін. Дніпро, 2017. 166 с.
12. Постанова іменем України Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 4 липня 2012 р. у провадженні № 6–59цс12. URL: [http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/1B39262519A29B53C2257C92003A65AD](http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/1B39262519A29B53C2257C92003A65AD) (дата звернення: 21.03.2020).