

ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

CHANGE OF ESSENTIAL WORKING CONDITIONS: LEGAL ASPECT

Заболотна Н.Я., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри цивільного права та процесу
Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти
Національного університету «Львівська політехніка»

Семчишин С.І., к.п.н.,
представник Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини в західних областях

У статті розглядаються теоретичні положення про зміну істотних умов трудового договору. Трудовий договір є основним інститутом в системі трудового права, важливим правовим інструментом, підстава виникнення трудових правовідносин, форма залучення до праці, який дозволяє встановлювати конкретні умови праці шляхом досягнення згоди між працівником і роботодавцем, визначити суб'єктивні права й обов'язки сторін. Істотними є такі умови, які повинні бути обов'язково відображені у трудовому договорі. Без них трудовий договір не можна укласти взагалі. Проведено аналіз наукових визначень зміни трудового договору, дається визначення даного поняття. До змін трудового договору традиційно відносять зміну істотних умов праці, переведення та переміщення. Зроблено висновок, що дії сторін щодо зміни трудового договору мають відповідати вимогам трудового законодавства. Аналізуються основні риси зміни істотних умов праці. Доведено, що поняття «зміна істотних умов трудового договору» і «зміна істотних умов праці» не є тотожними. Зроблено висновок, що зміни трудового договору є ефективним засобом швидкої оптимізації трудових правовідносин відповідно до вимог часу та потреб ринку праці в Україні. Водночас такі зміни, будучи своєрідним антикризовим заходом, не повинні порушувати трудові права працівників, що значною мірою залежить від того, наскільки якісно врегульовано питання змін трудового договору в чинному законодавстві. Наголошено, що сучасний стан і проблеми правового регулювання зміни умов трудового договору тимчасово обтяжені обставинами введення воєнного стану, які вносять певні корективи у чинне законодавство, звужуючи трудові права працівників.

Ключові слова: трудовий договір, істотні умови трудового договору, істотні умови праці, зміна умов договору, переведення, переміщення.

The article considers the theoretical provisions on changes in significant terms of the employment contract. The employment contract is the main institution in the labor law system, an important legal instrument, the basis of labor relations, a form of employment, which allows to establish specific working conditions by reaching an agreement between employee and employer, determine the subjective rights and obligations of the parties. The conditions that must be reflected in the employment contract are important. Without them, an employment contract cannot be concluded at all. The analysis of scientific definitions of change of the employment contract is carried out, the definition of this concept is given. Changes in the employment contract traditionally include changes in significant working conditions, transfer and relocation. It is concluded that the actions of the parties to change the employment contract must meet the requirements of labor law. The main features of the change of essential working conditions are analyzed. It turns out that the concepts of "change in the essential terms of the employment contract" and "change in the essential conditions of work" are not identical. It is concluded that changes in the employment contract are an effective means of rapid optimization of labor relations in accordance with the requirements of the time and the needs of the labor market in Ukraine. At the same time, such changes, being a kind of anti-crisis measure, should not violate the labor rights of employees, which largely depends on how well the issue of changes in the employment contract is regulated in the current legislation. It is emphasized that the current state and problems of legal regulation of changes in the terms of the employment contract are temporarily burdened by the circumstances of martial law, which make certain adjustments to current legislation, narrowing the labor rights of workers.

Key words: employment contract, essential terms of the employment contract, essential working conditions, change of the terms of the contract, transfer, relocation.

З моменту проголошення незалежності в Україні поступово формується новий підхід до права на працю. Основним способом здійснення права на працю, у якому виявляється принцип свободи праці, є укладення трудового договору. Трудовий договір є важливим правовим інструментом, який дозволяє «встановлювати конкретні умови праці шляхом досягнення згоди між працівником і роботодавцем, визначити суб'єктивні права й обов'язки сторін, що стає запорукою стабільності функціонування трудових правовідносин» [3, с. 193–194]. Принцип стабільності трудових відносин передбачає прагнення сторін трудового договору до збереження існуючих трудових відносин при врахуванні інтересів як роботодавця, так і працівника, а відтак дотримання встановлених гарантій трудових прав працівника під час виконання трудового договору як раз і забезпечує дієвість цього принципу, так само як принцип недискримінації, заборони незаконного звільнення тощо [11, с. 186–187].

Як слушно зауважує М. Іншин, «проблема зміни трудового договору завжди була і буде актуальною в зв'язку з тим, що вона обумовлена об'єктивною реальністю і істотно зачіпає права і законні інтереси як працівника, так і роботодавця. З одного боку, трудове законодавство про зміну трудового договору встановлює сторонам правові гарантії в стабільності умов укладеного ними трудо-

вого договору. З іншого боку, воно дозволяє забезпечувати нормальну діяльність роботодавців як господарюючих суб'єктів, беручи до уваги інтереси виробництва, а також враховувати стан здоров'я працівників та інші суб'єктивні чинники» [2, с. 13].

Проблеми правового регулювання трудових відносин, гарантування трудових прав, в тому числі й при укладенні трудових договорів та зміни їх умов, розглядаються науковцями доволі активно. В різних аспектах їх вивчали у своїх наукових працях такі правознавці, як В. М. Андрійв, М. Д. Бойко, Н. Б. Болотіна, В.Я. Бурак, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, В. В. Лазор, К. Ю. Мельник, с. В. Попов, с. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, В. М. Скобелкін, В. М. Толкунова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші. Але розвиток ринкової економіки, трансформаційні процеси, пов'язані з євроінтеграцією України, вимагають перегляду існуючих підходів до правового регулювання трудового договору, в тому числі й до зміни умов трудового договору.

Метою статті є аналіз та узагальнення основних наукових підходів до поняття зміни умов трудового договору.

Трудовий договір є основним інститутом в системі трудового права. Він розглядається також як підстава виникнення трудових правовідносин і водночас як форма

залучення до праці. Відповідно до ст. 21 КЗпП України, трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації, уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник, уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [4].

За трудовим правом умови трудового договору, що становлять його зміст, прийнято поділяти на два види: істотні (необхідні, обов'язкові) та факультативні (додаткові). Істотними є такі умови, які повинні бути обов'язково відображені у трудовому договорі. Без них трудовий договір не можна укласти взагалі.

Т. Парпан до істотних умов трудового договору відносить ті з них, що визначені законодавством (істотні-обов'язкові), та внесені до його змісту за ініціативою будь-якої із сторін щодо яких досягнуто згоди (істотні-ініціативні), а «з поміж істотнообов'язкових умов виділяє загальні та спеціальні. До перших належать умови, які є необхідними для укладення трудового договору (про трудову функцію, про місце роботи, про оплату праці, про час початку роботи). Спеціальні істотні-обов'язкові є важливими для договорів певного виду (контракту, трудового договору про тимчасову роботу, про сезонну роботу, про роботу пов'язану із доступом до державної таємниці)» [5, с. 5].

Факультативні ж умови можуть і не включатися до змісту трудового договору, тобто його можна укласти і за відсутності таких умов. Умови, що становлять зміст трудового договору, є обов'язковими для сторін з моменту набуття чинності трудового договору.

Трудовий договір спрямований на виникнення стабільних трудових правовідносин між працівником та роботодавцем. Разом із тим, враховуючи складність правових відносин, які виникають у сфері праці, наявність об'єктивних соціальних, економічних та інших чинників, які часто унеможливають належне виконання трудового договору, його сторонам гарантується право на зміну умов трудового договору та праці [10, с. 252].

До змін трудового договору традиційно відносять зміну істотних умов праці, переведення та переміщення. Ці види змін трудового договору закріплені у ст. 32 КЗпП України [4].

До істотних умов праці відносяться: система та розмір оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів та найменувань посад працівників тощо. Перелік істотних умов праці, який міститься в ч. 3 ст. 32 КЗпП України [4], не є вичерпним. До істотних умов праці відносять також зміни характеристики сторін трудового договору; умови про трудову функцію працівника; умови про місце роботи працівника, тобто про певне уточнене й виокремлене місце у просторі на конкретній території, де найманий працівник виконує свою трудову функцію [9, с. 19].

У навчально-науковій літературі основними рисами зміни істотних умов праці зазначаються такі: 1) як правило, ініціюються роботодавцем; 2) стосуються умов праці, які впливають на зміст трудового договору та характер його виконання; 3) можуть впливати на істотні умови трудового договору; 4) потребують попереднього повідомлення кожного працівника (не пізніше як за два місяці); 5) потребують попередньої згоди працівника (бажано письмово); 6) можуть мати тимчасовий або постійний характер; 7) оформляються шляхом внесення змін до трудового договору та/або на підставі наказу (розпорядження) роботодавця; 8) у разі незгоди працівника

можуть зумовити припинення дії трудового договору (п. 6 ст. 36 КЗпП) [10, с. 257].

Зміна істотних умов праці є ефективним засобом швидкої оптимізації трудових правовідносин відповідно до вимог часу та потреб ринку праці в Україні. Водночас такі зміни, будучи своєрідним антикризовим заходом, не повинні порушувати трудові права працівників, що значною мірою залежить від того, наскільки якісно врегульовано питання змін трудового договору в чинному законодавстві [9, с. 10].

По суті, на думку І. Яцкевич, зміна істотних умов праці є синонімом до переведення в межах одного роботодавця, не дарма ж наслідком відмови від продовження роботи на нових умовах трудовий договір припиняється на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП України, яка поєднує відмову від переведення та неприйняття змінених умов праці. Фактично відбувається одностороння зміна істотних умов трудового договору, що може мати наслідком розірвання трудового договору [11, с. 187–188].

У наукових джерелах підкреслюється, що істотні умови праці та істотні умови трудового договору є різними поняттями. Так, В. Дейнека відмічає, що «під умовами праці слід розуміти сукупність факторів виробничого середовища, які впливають на стан здоров'я та працездатність працівника в процесі праці, а також установлені тривалість робочого часу та часу відпочинку, надання відпусток, оплата праці. В той час під умовами трудового договору слід розуміти ті, що складають його зміст, а саме сукупність умов, які визначають взаємні права і обов'язки сторін. Тобто ті положення щодо яких працівник і роботодавець мають досягти згоди в трудовому договорі можна вважати обов'язковими (необхідними) умовами» [1, с. 160–161]. Автор вважає, що перелік таких умов має бути закріплений на законодавчому рівні. А інші питання які працівник і роботодавець бажають включити до трудового договору – це факультативні (додаткові) умови. Як видно з вищеведеного, умови праці є ширшим і абстрактнішим поняттям, ніж умови трудового договору [1, с. 162].

Відповідно до статті 32 КЗпП про зміну істотних умов праці працівник має бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження [4]. Як зазначено у Постанові Верховного Суду від 15.05.2021 р. у справі № 394/836/20 (провадження № 61-5813св21) щодо зміни істотних умов праці, «згідно з пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України, підставою для припинення трудового договору є відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці. Статтею 103 КЗпП України передбачено, що про нові або зміну наявних умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їхнього запровадження або зміни. Попередження – це пропозиція працівникові продовжувати роботу після того, як власник із додержанням встановленого строку змінить істотні умови праці. Працівник може цю пропозицію прийняти і продовжувати роботу при змінених істотних умовах праці, а може відмовитися від продовження роботи у зв'язку із змінами істотних умов праці. Припинення трудового договору згідно з пунктом 6 статті 36 КЗпП України при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці, що не супроводжуються скороченням чисельності чи штату працівників. Зміна істотних умов праці може бути визнана законною тільки в тому випадку, якщо буде доведена наявність змін в організації

виробництва і праці. Якщо такі зміни не вводяться, то власник не має права змінити істотні умови праці. При зміні істотних умов праці посада, яку обіймає працівник, залишається у штатному розписі, але змінюються умови трудового договору – система та розмір оплати праці, режим роботи, установлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад без зміни трудової функції тощо, тобто зміни, які ведуть до звуження чи розширення трудової функції працівника за укладеним із ним трудовим договором, дія якого продовжується. Указана правова позиція викладена у постановах Верховного Суду від 22 травня 2019 року у справі № 601/1513/18 (провадження № 61-2741св19), від 02 жовтня 2019 року у справі № 752/346/18 (провадження № 61-13072св19)» [6].

Варто наголосити, що на даний час у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації і введення в Україні воєнного стану, були внесені тимчасові зміни до деяких норм трудового законодавства, зокрема, що стосуються істотних умов праці. 24 березня 2022 року набрав чинності Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», у якому зазначено, що на період дії воєнного стану: вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України; не застосовуються норми законодавства про працю в частині відносин, врегульованих цим законом. Зокрема, стаття 3 вказаного Закону «Особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу» передбачає, що:

1. У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім 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, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

2. У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються [7].

Як роз'яснює ці положення Мінекономіки України, для здійснення такого переведення з ініціативи робото-

давця мають бути дотримані наступні умови: 1) переведення здійснюється виключно для виконання робіт, спрямованих на відвернення або ліквідацію наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей; 2) переведення не здійснюється в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії (для переведення в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії необхідна згода працівника); 3) оплата праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою [8].

Також Мінекономіки вказує, що відповідно до частини третьої статті 32 КЗпП у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Таким чином працівники можуть бути попереджені про зміну істотних умов праці відразу після прийняття роботодавцем відповідного рішення про таку зміну, але не пізніше допуску до роботи зі зміненими умовами праці. Водночас вважаємо, що працівники, які прямо не відмовилися від такої зміни істотних умов праці, але не можуть у зв'язку з воєнними діями переїхати у нове місцезнаходження підприємства, установи, організації – не можуть бути звільнені відповідно до пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП. Такі працівники можуть бути направлені у простій, відпустку без збереження заробітної плати або призупинити дію трудового договору [8].

Отже, зміни трудового договору є ефективним засобом швидкої оптимізації трудових правовідносин відповідно до вимог часу та потреб ринку праці в Україні. Водночас такі зміни, будучи своєрідним антикризовим заходом, не повинні порушувати трудові права працівників, що значною мірою залежить від того, наскільки якісно врегульовано питання змін трудового договору в чинному законодавстві [9, с. 10]. Сучасний стан і проблеми правового регулювання зміни умов трудового договору тимчасово обтяжені обставинами введення воєнного стану, які вносять певні корективи у чинне законодавство, звужуючи трудові права працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дейнека В.С. Істотні умови трудового договору. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія ПРАВО. 2019. Випуск 58. Том 1. С. 160–163.
2. Іншин М.І. Теоретико-правовий аналіз змін трудового договору. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика* : тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 05 жовт. 2018 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків : ФОП Панов А.Н, 2018. 539 с. С. 13.
3. Іщенко Н. І. Правові можливості суб'єктів трудових правовідносин у разі зміни змісту трудового договору. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*, 2017. с. 193–197.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. додаток до № 50. ст. 375.
5. Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2005. 14 с.
6. Постанова Верховного Суду від 15.05.2021 р. у справі № 394/836/20 (провадження № 61-5813св21) щодо зміни істотних умов праці. ДАЙДЖЕСТ правових позицій Верховного Суду ЩОДО ТРУДОВИХ СПОРІВ.pdf (unba.org.ua).
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX Про організацію трудових від... | від 15.03.2022 № 2136-IX (rada.gov.ua).
8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Роз'яснення Мінекономіки. Укрлегпро (ukrlegprom.org).
9. Тиха А.П. Правове регулювання змін трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.05. Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. Київ, 2017. 56 с. С. 19.
10. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. К., 2015.
11. Яцкевич І. І. Юридичні гарантії права на працю у процесі зміни умов трудового договору. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2015. № 4. с. 186–194.