

8. Сучасна пенсійна система України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pensia.ua/ua/baza-znan/pensiyna-enciklopedia/item/699-suchasna-pensiina-systema-ukrainy>.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України : Закон України від 24.12.2015 № 911-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/911-19>.
10. Котюк Ю.О. Сучасний стан та проблеми пенсійного забезпечення в Україні / Ю.О. Котюк, Л.І. Іщук [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukr.vipreshbenik.ru/finans/4540-suchasnij-stan-ta-problemi-pensijnogo-zabezpechennya-v-ukrajini.html>.
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та єдиних принципів нарахування пенсій : Проект Закону України від 30.04.2015 № 2767 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=55000.
12. Реформи під мікроскопом: 2015 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://rpr.org.ua/wp-content/uploads/2016/01/Reforms_under_the_microscope_UKR.pdf.

УДК 349.2 (477)

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗМІН УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

LEGAL REGULATION CHANGES FOR CONTRACT CONDITIONS LABOUR LAW AND FOREIGN COUNTRIES UKRAINE

П'янкova Є.О.,

студентка магістратури

Інститут управління та права

Запорізький національний технічний університет

У статті проведено порівняльний аналіз правового регулювання змін умов трудового договору за законодавством України та зарубіжних країн. На основі аналізу зарубіжного досвіду досліджено практику змін умов трудового договору, визначено роль договірної регулювання трудових відносин, а також перспективні напрями вдосконалення інституту трудового договору. Доведено необхідність зміни підходів до визначення понять «переведення на іншу роботу», «переміщення на інше робоче місце» та «зміна істотних умов праці». Висловлено пропозиції щодо акумуляції позитивного світового досвіду у правовому регулюванні змін умов трудового договору та виокремлення окремих аспектів, які повинні бути враховані у проекті Трудового кодексу України з метою удосконалення вітчизняного законодавства.

Ключові слова: зміна умов трудового договору, переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце, зміна істотних умов праці, істотні умови трудового договору, зміна в організації виробництва і праці.

В статье проведен сравнительный анализ правового регулирования изменений условий трудового договора по законодательству Украины и зарубежных стран. На основе анализа зарубежного опыта исследована практика изменений условий трудового договора, определена роль договорного регулирования трудовых отношений, а также перспективные направления совершенствования института трудового договора. Доказана необходимость изменения подходов к определению понятий «перевод на другую работу», «перемещение на другое рабочее место» и «изменение существенных условий труда». Высказаны предложения по аккумуляции положительного мирового опыта в правовом регулировании изменений условий трудового договора и выделению отдельных аспектов, которые должны быть учтены в проекте Трудового кодекса Украины с целью совершенствования отечественного законодательства.

Ключевые слова: изменение условий трудового договора, перевод на другую работу, перемещение на другое рабочее место, изменение существенных условий труда, существенные условия трудового договора, изменение в организации производства и труда.

The article gives a comparative analysis of regulatory changes in the conditions of an employment contract under the laws of Ukraine and foreign countries. Based on the analysis of foreign experience studied the practice changes in the conditions of the employment contract, defines the role of contractual regulation of labor relations, as well as promising directions of improvement of the employment contract of the Institute.

Attention is drawn to the fact that the rights of workers in foreign countries are provided by the legislation more than in Ukraine. Changing the terms of the employment contract occurs only on technical, operational and organizational reasons. In accordance with the legislation of foreign countries transfer of an employee must be justified, and the proof is always required to employer.

The necessity of changing the approaches to the definition of concepts «transfer to another job», «moving to another position» and «significant changes in working conditions». Suggested by the accumulation of positive international experience in legal regulation changes in the conditions of the employment contract and the selection of certain aspects that need to be taken into account in the draft Labour Code of Ukraine in order to improve national legislation.

Key words: modification of the terms of the employment contract, transfer to another job, moving to another workstation, change the essential working conditions, essential terms of the employment contract, change in the organization of production and labor.

Ринкові перетворення, що відбуваються у нашій країні, потребують удосконалення правового забезпечення трудових відносин найманої праці. Нинішній етап правового регулювання трудових відносин потребує критичного переосмислення переважної більшості інститутів трудового права, і передусім інституту трудового договору, з метою його відповідності новим потребам суспільного та економічного розвитку країни. З'ясування питань відповідності національного трудового законодавства європейським міжнародним стандартам та вивчення досвіду провідних західних держав набуває особливої актуальності в умовах підготовки та розгляду проекту нового

Трудового кодексу України. Тому постає потреба детальної регламентації положень чинного законодавства України, що регулюють порядок зміни умов трудового договору працівників.

Проблематика правового регулювання трудового договору завжди викликала значний інтерес у науковців з різних держав. Суттєвий внесок у вивчення різних аспектів зазначеної проблеми внесли вчені, зокрема, О. Аكوпова, С. Басалаєва, К. Гусов, В. Дойблер, С. Іванов, І. Кисельов, Д. Колбасін, М. Курилін, О. Лушніков, А. Нікіфорова, Ж. Осипцева, Л. Сироватська, К. Томашевський, Е. Френкель, Д. Черняєва, Л. Лебедева та ін.

Серед українських дослідників цих питань можна назвати М. Бойка, Н. Болотіну, В. Бурака, В. Венедиктова, Н. Гетьманцеву, В. Жернакова, П. Жигалкіна, С. Карлицького, В. Короткіна, В. Костюка, В. Прокопенка, П. Пилипенко, О. Роїну, С. Сільченко, М. Смолярову, Н. Хуторян, В. Щербину, І. Якушева та деяких інших.

Водночас, важливі напрями зазначеної проблеми ще не стали об'єктом спеціального вивчення в сучасній українській науці трудового права і лише частково розкриті зарубіжними науковцями. Крім того, у юридичній літературі останніх років досліджувалися окремі аспекти зазначеної теми, але не було зроблено комплексного порівняльно-правового аналізу правового регулювання змін умов трудового договору за законодавством України та зарубіжних країн. До того ж далеко не всі питання, що належать до сфери порядку укладення, зміни та припинення трудового договору, достатньо вивчені у науці трудового права, з багатьох проблем існують неоднозначні підходи вчених, чимало питань залишаються дискусійними.

Метою статті є проведення порівняльного аналізу правового регулювання змін умов трудового договору за законодавством України та зарубіжних країн та внесення пропозицій щодо вдосконалення вітчизняного законодавства у цій сфері.

Працівники, укладаючи трудовий договір, зацікавлені в тому, щоб їх трудові відносини з власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою носили тривалий і стабільний характер. Відповідно до ст. 31 КЗпП України роботодавець не має права вимагати від працівника виконання робіт, які не обумовлені трудовим договором. Тобто, законодавство про працю України гарантує працівникам умови трудового договору, визначені при його укладенні, що забезпечує захист їхніх трудових прав та визначає стабільність трудової функції працівників, зміна якої можлива лише за їхньою згодою. Проте інколи, внаслідок обставин, котрі суперечать інтересам як роботодавця, так і працівника, або внаслідок обставин незалежних від них, виконання сторонами умов, визначених трудовим договором, стає неможливим. У таких випадках за ініціативою однієї зі сторін трудового договору або за ініціативою третіх осіб законодавство про працю України допускає зміну умов трудового договору. Не дивно, що у вирішенні цього питання виникає багато суттєвих протиріч і неузгодженостей, з якими часто стикаються при зміні умов трудового договору як працівники, так і керівники підприємств.

Стаття 32 КЗпП України вказує на три умови зміни трудового договору: переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце та зміна істотних умов праці.

Законодавець по-різному оцінює зміни умов трудового договору через їхню важливість, істотне значення та те, наскільки об'єктивним є характер таких змін для даного підприємства.

Виходячи зі змісту ст. 32 КЗпП України усі істотні умови трудового договору можна розподілити на три групи: трудова функція працівника (спеціальність, кваліфікація, посада); робоче місце (конкретний структурний підрозділ підприємства, конкретний механізм або агрегат, на якому працює працівник тощо); інші істотні умови (системи та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, поєднання професій і посад тощо) [1, с. 191].

Одним із дискусійних питань у трудовому праві є визначення поняття «переведення працівника». Законодавство про працю України не містить офіційного визначення поняття «переведення», а лише вказує на окремі ознаки, що характеризують це поняття, та на різницю між переведенням і переміщенням на інше робоче місце. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» визначає переведення як доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, ви-

значеній трудовим договором. Переведення на іншу роботу допускається лише за згодою працівника [2]. Таким чином, у ст. 32 КЗпП України законодавець визначив під переведенням лише одну зміну умов трудового договору – зміну трудової функції працівника. На нашу думку, це визначення видається дуже однобічним, оскільки враховує тільки одну суттєву умову і не враховує всіх інших суттєвих домовленостей, досягнутих при укладенні трудового договору. Наприклад, така суттєва умова трудового договору, як місце роботи при переведенні на інше підприємство. Тому, можна погодитися з В. Короткіним, який під переведенням на іншу роботу розуміє саме зміну в трудовій діяльності працівника, в результаті якої змінюється одна з обов'язкових умов трудового договору: місце роботи, професія, спеціальність, кваліфікація, посада [3, с. 37].

Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, характеризується такими ознаками:

- тимчасове переведення працівника здійснюється в інтересах роботодавця або працівника;
- викликане винятковими, непередбачуваними обставинами, що впливають на нормальний хід виробництва;
- відрізняється порядком оплати та строком переведення [4, с. 82].

Згідно з ч. 1 ст. 33 КЗпП України встановлено загальне правило, за яким тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою.

Слід зазначити, що ч. 2 ст. 33 КЗпП України передбачає положення, згідно яких роботодавець має право переводити працівників строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без їхньої згоди. Однак законодавством про працю не встановлені обмеження щодо кількості переведень протягом календарного року або їх загальної тривалості протягом року.

Тимчасові переведення без згоди працівника допускаються лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій та внаслідок інших виняткових обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей.

Отже, закон не містить вичерпного переліку випадків тимчасового переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, і переведення на іншу тимчасову роботу можливі при інших виняткових обставинах.

Разом з тим, законодавець забороняє тимчасове переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їхньої згоди.

Тимчасові переведення на іншу роботу можуть бути пов'язані з інтересами самих працівників. Вони застосовуються з метою охорони здоров'я працівників. Законодавством про працю передбачаються тимчасові переведення на легшу роботу вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років. Так, відповідно до ч. 1 ст. 178 КЗпП України, вагітні жінки, відповідно до медичного висновку, переводяться на іншу, легшу роботу, яка виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. Проте ч. 3 ст. 178 КЗпП України передбачає, що жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи, переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Таким чином, у випадках, що викликають необхідність таких переведень, роботодавець повинен за наявності медичного висновку та згоди працівника перевести його на іншу роботу.

Законодавство про працю України гарантує працівникові ті умови трудового договору, які були обговорені при

укладенні трудового договору, і, як правило, не передбачає їхньої односторонньої зміни.

Частина 3 ст. 32 КЗпП України встановлює ще один вид зміни умов трудового договору, який відбувається у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Йдеться про зміни, які викликані об'єктивними причинами на виробництві й стосуються не одного працівника, а цілого підприємства або структурного підрозділу. Такі зміни законодавець розглядає як самостійне правове явище, передбачається спеціальний порядок їх проведення і, виходячи зі змісту закону, вони не являють собою переведення [5, с. 201].

Пленум Верховного Суду України у п. 10 Постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року № 9 навів приклади можливих змін. Це – раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, у т. ч. перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо [2].

Відповідно до ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він зобов'язаний за три місяці до початку нововведень розпочати консультації з профспілковою організацією даного підприємства про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень [6].

В зарубіжних країнах зміни умов праці допускаються лише при глибоких змінах в організації виробництва і праці. Так, у Німеччині при запланованих змінах виробництва (а до них за законом відносяться: обмеження або згортання всього підприємства чи його істотних частин, переведення підприємства або його злиття з іншими підприємствами, глибокі зміни в організації виробництва, його профілю чи виробничого обладнання, а також впровадження принципово нових методів роботи і технології) підприємств на підприємствах, де кількість працюючих за наймом і наділених правом вибору працівників перевищує 20, зобов'язаний своєчасно проінформувати виробничу раду підприємства, обговорити з нею заплановані зміни і розробити план заходів у соціальній сфері. У разі неможливості домовитися на компромісній основі про план соціальних заходів у зв'язку з передбачуваними змінами або досягти згоди з питання щодо компенсації працюючим чи пом'якшення їм економічних труднощів, що можуть виникнути внаслідок цих змін, як посередник може виступити президент земельної біржі праці. Якщо й така спроба посередництва виявилась невдалою, можна скористатися послугами узгоджувальної інстанції, яка за відсутності згоди приймає рішення про складання плану соціальних заходів. Коли ж підприємств без серйозних підстав ухиляється від компромісного рішення і звільняє працівників, то ті, інтереси яких при цьому страждають, можуть звернутися до суду з вимогою компенсації [7, с. 163].

Про зміну істотних умов праці за законодавством про працю України працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Якщо працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір з ним припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП України.

На відміну від вищевикладеного, у більшості західних країн можливість тимчасових і постійних змін трудового договору укладається в рамки директивної влади роботодавця, яка включає право вдосконалювати організацію виробництва, а звідси – право вносити зміни в зміст трудових функцій і всіх інших істотних компонентів трудової діяльності. Таким чином, домогшись згоди працівника на відновлення (новацію) контракту, роботодавець вправі в

будь-який момент змінити істотні умови трудового договору [8, с. 65].

Стаття 32 КЗпП України не відносить до переведень переміщення працівника 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.

На думку П. Жигалкіна, наявність у адміністрації права переміщати робітників і службовців на інші робочі місця обумовлюється, з одного боку, динамізмом виробничого процесу, тобто об'єктивними умовами процесу праці, а, з іншого боку, тим, що при переміщеннях на інше робоче місце зміст трудового договору не змінюється. Крім того, можливість періодично змінювати робоче місце працівників робить їх працю більш різноманітною та змістовною [9, с. 64].

Доцільно погодитися з позицією Н. Болотіної про те, що підхід, згідно з яким законодавець відокремлює трудову функцію працівника від місця роботи і називає це переміщенням, є неправильним, оскільки місце роботи відіграє не менше значення у змісті трудового договору, ніж трудова функція [10, с. 301].

Зміна істотних умов праці може мати місце при переведенні, при переміщенні і може виступати як самостійна категорія. В останньому випадку треба визначити, викликана вона змінами в організації виробництва і праці на підприємстві, чи ні. Якщо зміна істотних умов праці сталася внаслідок змін в організації виробництва і праці, то згода працівників на запровадження таких змін не потрібна. Якщо ж змін в організації виробництва і праці на підприємстві не було, то змінити істотні умови праці роботодавць в односторонньому порядку не вправі [11, с. 49].

На нашу думку, ст. 32 КЗпП України знижує рівень гарантій працівників при зміні умов трудового договору, тому що фактично роботодавець має право в односторонньому порядку змінювати умови трудового договору, а під зміни в організації виробництва і праці можна підвести навіть незначні зміни.

Розглянемо закордонний досвід у вирішенні питань, пов'язаних з переведенням або переміщенням працівника на іншу роботу. За загальним правилом, якщо переведення на іншу роботу не веде до скорочення заробітної плати й до зміни істотних умов праці (а це визначають суди в кожному конкретному випадку), то таке переведення вважається не зміною умов трудового договору, а реалізацією трудового договору наймачем. Зазначені випадки не вимагають згоди працівника (за українською термінологією – це переміщення працівника).

Отже, зміни, що пов'язані з переміщенням (з реалізацією трудового договору), можливі без згоди працівника. Зміни ж, рівнозначні зміні самого трудового договору, вимагають такої згоди. Проте в більшості країн суди вважають обґрунтованим переведення працівника на іншу роботу зі зміною істотних умов праці, якщо це обумовлено вимогами виробництва, технічним прогресом. У цьому випадку, якщо працівник відмовляється від продовження роботи за умовами, що змінилися, то трудовий договір може бути розірваний за ініціативою роботодавця (наймача). Якщо ж суд знайде в діях роботодавця «зловживання правом», працівник може розірвати трудовий договір і вимагати матеріального відшкодування збитку.

Так, у Франції переведення на іншу роботу, яке призводить до істотних змін умов праці, а саме: місця роботи, заробітної плати, трудової функції, потребує згоди працівника. Працівник вправі відмовитися від переведення. У цьому випадку роботодавець може його звільнити, однак провина за звільнення покладається на роботодавця, і він повинен відшкодувати працівникові збитки. Слід зазначити, що є переведення на іншу роботу або зміна істотних умов праці, вирішує суд залежно від конкретних обставин.

У Німеччині, якщо працівник не бажає працювати за зміненими умовами праці, він повинен сповістити про це наймача і вправі звернутися до суду. До рішення суду він все-таки зобов'язаний працювати в нових умовах, на новій роботі. Якщо суд визнає переведення працівника на іншу роботу «соціально необґрунтованим», роботодавець зобов'язаний перевести працівника на колишню роботу й оплатити йому різницю в заробітній платі, якщо переведення привело до зниження заробітної плати.

В Італії функції працівника повинні бути обумовлені в трудовому договорі. Однак, в деяких випадках допускається переведення на іншу роботу з ініціативи роботодавця. Права працівників при цьому забезпечуються законодавством більшою мірою, ніж в інших країнах. Працівник може бути переведений на інше підприємство тільки з технічних, виробничих та організаційних причин. Відповідно до судового тлумачення, переведення працівника має бути обґрунтованим, причому доводити це завжди має підприємець. Слід зазначити таким чином, що всюди вважають, що роботодавець не зобов'язаний попереджати працівника про переведення на іншу роботу та письмово викладати причини такого переведення.

Законодавство більшості країн (крім Швеції) не вимагає узгодження з профспілками переведення працівників на іншу роботу.

У ряді країн (Німеччині, Австрії, Іспанії, Франції) при вирішенні питання про переведення працівника на іншу роботу передбачена участь органів трудового колективу [12, с. 42].

Положення, що стосуються порядку зміни умов трудового договору включені в ряді країн у колективні договори. Вони зобов'язують роботодавців попереджати працівників про майбутні зміни та консультуватися з ними.

Отже, як законодавство про працю України, так і трудове законодавство зарубіжних країн, забороняють односторонню зміну роботодавцем істотних умов трудового договору (зміни договірних відносин), що надає право працівникові вимагати поновлення тих умов, які у нього були. У більшості західних країн можливість тимчасових і постійних змін трудового договору укладається в рамки директивної влади роботодавця, яка включає право вдосконалювати організацію виробництва, а звідси – право вносити зміни у зміст трудових функцій і всіх інших істотних компонентів трудової діяльності. За загальним правилом зарубіжного законодавства, якщо переведення працівника на іншу роботу не веде до скорочення заробітної плати й до зміни істотних умов праці, то таке переведення вважається застосованим у межах трудового договору і не вимагає згоди працівника. Зміни умов трудового договору, пов'язані з реалізацією трудового договору, можливі без згоди працівника, а зміни, рівнозначні новації трудового договору, вимагають такої згоди. Захист прав працівників при зміні умов трудового договору забезпечується законодавством зарубіжних країн більшою мірою, ніж в Україні.

Беручи до уваги вищевикладене, можна зробити висновок, що чинний порядок змін умов трудового договору в Україні потребує вдосконалення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сличинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Сличинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – [4-те вид., доп. та перероб.]. – К. : А.С.К., 2003. – 1024 с.
2. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України. – Ч. 1. – К., 1995. – С. 166–183.
3. Короткін В. Г. Трудове право : прийняття на роботу і звільнення : Навч.-метод. розробка / В. Г. Короткін. – К. : МАУП, 1999. – 88 с.
4. Грузінова Л. П. Трудове право України : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. – Ч. 2. – К. : МАУП, 2003. – 134 с.
5. Договір у цивільному та трудовому праві : Довідник / За ред. Ю. С. Шемшученка, Я. М. Шевченко. – К. : Юридична книга, 2000. – 280 с.
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 року № 104 // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
7. Хайнц Л. Социальная рыночная экономика. Германский путь / Л. Хайнц. – М. : Дело ЛТД, 1994. – 224 с.
8. Гетьманцева Н. Новація умов трудового договору / Н. Гетьманцева // Юридична Україна. – 2007. – № 3. – С. 64–70.
9. Жигалкин П. И. Трудовое право в обеспечении стабильности кадров / П. И. Жигалкин. – Харьков : Вища школа, 1977. – 129 с.
10. Болотіна Н. Б. Трудове право України : Підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
11. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : Дис...канд. юрид. наук за спец. : 12.00.05 / А. М. Юшко. – Харків, 2002. – 189 с.
12. Киселев И. Я. Трудовой договор : вопросы регулирования найма и увольнения (обзор зарубежного опыта) / И. Я. Киселев. – М., 1997. – 169 с.