

УДК 349.2-057.36

В.В. ГОНЧАРУК, Харківський національний університет внутрішніх справ

ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Ключові слова: умови праці, працівники міліції, теоретичний аспект

Трудове законодавство України гарантує працівникові дотримання умов трудового договору, обумовлених при його укладенні. За загальним правилом одностороння їх зміна не допускається. Згідно зі ст.31 КЗпП, власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Саме так втілюється один із основних принципів регулювання трудових відносин – забезпечення права на працю, яку кожен вільно обирає, або на яку вільно погоджується, включаючи право розпоряджатися своєю здатністю до праці, обирати професію та рід занять. Однак у процесі роботи з різних причин виникає потреба змінити умови трудового договору. Ініціатива такої зміни може виходити як від власника або уповноваженого ним органу, так і від самого працівника.

Так, ст.32 КЗпП передбачає наступні види зміни умов трудового договору:

- 1) переведення на іншу роботу;
- 2) переміщення на інше робоче місце;
- 3) зміна істотних умов праці.

Зміна істотних умов праці як самостійна правова форма зміни змісту трудового договору (поряд із переведенням та переміщенням) була введена в трудове законодавство України в 1988 році у зв'язку з перебудовою управління економікою. В умовах ринкової економіки більш динамічно можуть відбуватися зміни у правовому регулюванні праці, що пов'язано як із загальними економічними, фінансовими умовами в країні, так і зміною законодавства. Економічна нестабіль-

ність може суттєво впливати на окремі підприємства, і тоді роботодавець змушений періодично вводити зміни в організацію виробництва і праці.

До проблем, що стосуються змін умов трудового договору звертались Р.З. Лівшиц, Л.Ю. Бугров, Ф.П. Негру, Г.С. Гончарова, А.І. Ставцева та інші науковці, проте ряд питань, що мають практичне значення, все ще потребує більш поглиблених наукових досліджень. Тому, розглядаючи питання зміни істотних умов праці працівників міліції, насамперед, вважаємо за доцільне звернутись до теорії, тобто до визначення понять, що є метою нашої роботи. Новизна статті міститься в пропозиціях внесення в КЗпП України розділу, що регулює порядок зміни умов договору про службу працівників міліції.

Зазначимо, що Л.Ю. Бугров визначає умови праці як правила, що встановлені єдиними, галузевими, локальними нормативними актами, а також угодою сторін трудового договору у сфері праці робітників і службовців [1, с.47], із чим не можемо не погодитись стосовно працівників міліції.

Зі змісту ч.3 ст.32 КЗпП України можна зробити висновок, що сам законодавець поділяє умови праці на істотні та неістотні. На думку А.М. Юшко, яку ми поділяємо, можна визначити, що істотні умови праці – це найбільш важливі правила з питань праці працівників, решту правил, менш важливих, слід вважати неістотними умовами праці [2, с.38].

З точки зору А.М. Юшко, питання віднесення тих чи інших умов праці до істотних чи неістотних постає тоді, коли у власника виникає потреба їх змінити. Поняття істотних умов праці є оціночним, оскільки воно не конкретизоване законодавцем та уточнюється щоразу в процесі правозастосування. У таких випадках власникові або уповноваженому ним органу необхідно узгодити це питання з кожним працівником, адже одна і та ж умова праці для одного з них може бути істотною, а для іншого – ні [2, с.40]. Ми не можемо розділити дане ствердження, оскільки вважаємо, що законодавцем визначено

порядок зміни істотних умов праці працівників. Наприклад, зміна розміру оплати праці працівників у будь-якому разі є зміною їхніх істотних умов праці, але одні працівники, продовжуючи працювати, погоджуються з такою зміною, а інші – ні, і звільняються.

Варто зазначити, що перелік істотних умов праці, передбачених законодавством, не є вичерпним і повним. Він може доповнюватись у кожному конкретному випадку. Крім перерахованих у ч.3 ст.32 КЗпП, з урахуванням інтересів конкретних працівників можна віднести також встановлення або скасування деяких додаткових елементів у трудовій функції, якщо основна трудова функція при цьому не змінюється, збільшення або зменшення обсягу роботи, ступінь самостійності і відповідальності працівника, ступінь шкідливості роботи, перехід з індивідуальної на колективну організацію праці і навпаки, та інші умови, що характеризують трудовий процес [2, с.40].

У процесі виконання роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією або посадою допускається зміна істотних умов праці, якщо це викликано змінами в організації виробництва й праці. У нашому випадку – це зміни в організації служби працівників міліції.

Щодо зміни в організації виробництва і праці, на думку М.І. Балюка та Г.С. Гончарової, це об'єктивно необхідні дії власника або уповноваженого ним органу, обумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання банкрутству і масовому вивільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у роботі та приватизації, створення безпечних умов праці, поліпшення санітарно-гігієнічних її умов. Змінами в організації виробництва і праці слід вважати також вдосконалення систем заробітної плати, нормування праці, ліквідацію шкідливих

робіт, раціоналізацію робочих місць після їх атестації тощо [3, с.33].

Якщо ж зміна істотних умов праці працівника зроблена власником або уповноваженим ним органом не у зв'язку із зазначеними причинами, то з урахуванням конкретних обставин вона повинна бути визнана неправомірною, а на власника чи уповноважений ним орган повинен бути покладений обов'язок відновити колишні умови праці.

При зміні істотних умов праці - систем і розмірів оплати, пільг, режиму роботи, встановленні або скасуванні неповного робочого часу, суміщенні професій, зміні розрядів і найменування посад та інших - власник або уповноважений ним орган зобов'язані попередити працівника не пізніше ніж за два місяці (ч.3 ст.32 КЗпП).

Попередження, на думку деяких науковців, - це пропозиція працівникові продовжувати роботу після того, як власник з додержанням встановленого строку змінить істотні умови праці [4, с.192].

Якщо колишні істотні умови не можуть бути збережені, а працівник не згодний на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір (контракт про службу) припиняється згідно п.6 ст.36 КЗпП України. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6.11.1992 року «Про порядок розгляду судами трудових спорів» у п.10 підкреслює, що розірвання трудового договору за п.6 ст.36 КЗпП України при відмові працівника від продовження роботи зі зміною істотних умов праці може бути визнана обґрунтованою, якщо зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою виникла у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, переходом до бригадної форми організації праці (або навпаки), впровадженням передових методів, технологій та ін.) [5, с.162].

Мова йде про застосування загальних норм трудового законодавства, оскільки на рівні спеціального законодавства про поря-

док та умов проходження служби в органах внутрішніх справ, питання, що розглядається, сьогодні не вирішено.

Варто додати, що законодавством не врегульовано форми повідомлення власником про майбутні зміни істотних умов праці та форми згоди працівника на продовження роботи після їх зміни чи відмови від її виконання, що становить деякі труднощі в застосуванні зазначеної норми.

Ще більше проблем виникає стосовно працівників міліції, оскільки в зазначеному випадку майже ніколи не враховуються їх інтереси. Наприклад, наказ про перехід органу внутрішніх справ на посилений варіант несення служби видається протягом кількох годин і, відповідно, працівники міліції аж ніяк не можуть бути попереджені про зміну їхніх істотних умов праці у передбачуваний законодавцем термін.

Так, режим роботи працівників міськ(рай)лінійних органів внутрішніх справ залежить від оперативної обстановки на території обслуговування і аж ніяк не може бути передбачений за два місяці чи взагалі передбачуваним, що обумовлено специфікою служби.

У зв'язку з прийняттям нових нормативних актів зміст багатьох норм, правових інститутів спеціального законодавства про органи внутрішніх справ України нині не повною мірою відбиває потреби правової регламентації окремих суспільних відносин. Відсутність чіткої правової регламентації ускладнює правозастосовну практику, негативно впливає на виконання працівниками органів внутрішніх справ поставлених завдань, зниження рівня їх правових і соціальних гарантій [6, с.79-80].

Питання, що розглядається, на нашу думку, є досить актуальним, оскільки, чинне законодавство, яке регулює сферу службово-трудових правовідносин працівників міліції, в основному формувалось до внесення суттєвих змін до законодавства про працю та у зв'язку з відсутністю наукових праць, присвячених зміні істотних умов праці праців-

ників міліції.

З точки зору Г.І. Чанишевої, Н.Б. Болотіної та деяких інших науковців, служба в органах внутрішніх справ регламентується не законодавством про працю, а Законом України "Про міліцію" від 20.12.1991 року, Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 29.07.1991 року за № 114, Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ України, затвердженим Указом Президії Верховної Ради УРСР від 29.07.1991 року та рядом інших спеціальних нормативних актів [7, с.19] - Кодекс законів про працю України не охоплює своєю дією працівників міліції. Ми не поділяємо зазначену точку зору, оскільки згідно з ч.1 ст.3 КЗпП законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності та, відповідно до змін, внесених до ст.3 КЗпП Законом від 20.03.1991 року [8], працівників міліції не віднесено до осіб, на яких Кодекс законів про працю України свою дію не поширює.

На нашу думку, основною з проблем у регулюванні праці працівників міліції є застарілість норм спеціального законодавства та певна їх неузгодженість з нормами трудового законодавства. Також хочеться звернути увагу на відсутність єдиної, зрозумілої у використанні та вирішенні практичних завдань, термінології. Можна сказати, що в спеціальному законодавстві, яке регулює проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, взагалі відсутнє поняття «зміна істотних умов праці», що не означає відсутності такого виду зміни умов договору про службу працівників міліції.

Відповідно до Положення [9], особи рядового і начальницького складу зобов'язані проходити службу там, де це викликано інтересами служби і обумовлено наказами прямих начальників.

Розглянемо декілька прикладів. На перший погляд, керуючись законодавством про працю, можна сказати, що введення посиленого варіанту несення служби для працівників міліції чи оголошення для них тривоги є зміною істотних умов праці працівників міліції, та це ствердження хибне, оскільки, вступаючи на службу до органів внутрішніх справ, кандидат уже знав про можливі зміни умов проходження служби, передбачені Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України.

Так, у судовій практиці визнаються зміною істотних умов праці доповнення трудової функції додатковими обов'язками. Наприклад, покладення обов'язків куратора окремого райвідділу внутрішніх справ на посадову особу Управління внутрішніх справ або звільнення її від цих додаткових обов'язків. Зміни найменування посад також слід відносити до змін істотних умов праці працівників міліції, зокрема, дізнавач відділу дізнання при перейменуванні почав обіймати посаду дізнавача сектора дізнання, що аж ніяк не вплинуло на його трудову функцію.

Якщо ж істотні умови праці змінюються не адміністрацією органу внутрішніх справ, а законодавцем, то згода працівника на продовження виконання роботи (несення служби) не потрібна, що, на нашу думку є не зовсім правильним, оскільки, в зазначеному випадку законодавець погіршує істотні умови праці працівників міліції, що є недопустимим порушенням Конституції. Точне виконання умов трудового договору (контракту про службу в міліції) – необхідна умова стабільності службово-трудова правовідносин.

Термінологічна неузгодженість з питання, що розглядається, прямо й безпосередньо впливає на ефективність захисту порушених службово-трудова прав працівників міліції. Разом із цим, відповідно до положень ст.43 Конституції України [10], на працівників міліції повинні поширюватись не лише правові гарантії, передбачені нормами загального трудового законодавства, але й мають бути

розроблені на рівні спеціального законодавства додаткові гарантії захисту їх службово-трудова прав взагалі й при зміні істотних умов праці зокрема.

Щодо практичних пропозицій, на нашу думку, до Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України має бути внесено розділ, який би, спираючись на конкретні чинні норми трудового законодавства, врегулював порядок зміни умов договору про службу працівників міліції.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бугров Л.Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу. – Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1987. – 156 с.
2. Юшко А.М. Переведення на іншу роботу: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Нац. юрид. академія України ім. Ярослава Мудрого. –Х., 2002. –193 с.
3. Балюк М.І., Гончарова Г.С. Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство // Право України. –1996. -№ 11. –С.33-37.
4. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Ротань В.Г., Зуб І.В., Стичинський Б.С. –К.: А.С.К., 2005. –976 с.
5. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про порядок розгляду судами трудових спорів» від 6.11.1992 р., № 9 // Збірник Постанов Пленуму Верховного Суду України (1972-007). -Х.: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2007. –677 с.
6. Тюріна О. Правоохоронні органи: питання теоретичного осмислення та нормативного визначення // Право України. -2001. - № 5. -С.79-80.
7. Трудовое право Украины. -Харьков: Одиссей, 1999. –480 с.
8. Закон України “Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки” від 20.03.1991 р., № 871-

XII // ВВР України. -1991. -№ 23. –Ст.267 (із змінами від 11.01.2001 р.).

9. Постанова Кабінету Міністрів УРСР «Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ Української РСР» від 29.07.1991 р., № 114 // Збірник

нормативних актів України з питань правопорядку. –К., 1993. –583 с.

10. Конституція України з порівняльним викладом статей, змінених конституційною реформою /Упорядн. Ковальчук Є.О. – Харків: Бурун Книга, 2006. –72 с.

Гончарук В.В. Зміна істотних умов праці працівників міліції: теоретичний аспект // Форум права. -2008. -№ 1. –С.99-103 [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08gvvmta.pdf>

Розглянуто зміст основних понять, наведено точки зору провідних науковців, визначено актуальність та новизну, вказано на проблемні питання у сфері дії спеціального законодавства та внесено відповідні пропозиції.

Гончарук В.В. Изменение существенных условий труда работников милиции: теоретический аспект

Рассмотрено содержание основных понятий, приведены точки зрения ведущих ученых, определена актуальность и новизна, указано на проблемные вопросы в сфере действия специального законодательства и внесены соответствующие предложения.

Goncharyk V.V. Change in labor conditions for militiamen: theoretical aspect

The maintenance of the basic concepts is considered, the points of view of conducting scientists are given, the urgency and novelty is determined, is specified on problem questions in sphere of action of the special legislation and the appropriate offers are brought.

Форум права ФП