УДК 349.2-057.36

В. В. МАРЧЕНКО,
аспірант
Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ІСТОТНІ УМОВИ ПРАЦІ»

Розглянуто теоретичні підходи до визначення поняття «істотні умови праці». Проаналізовано договірні та похідні умови трудового договору та запропоновано шляхи вдосконалення чинного законодавства про працю.

МАРЧЕНКО В. В. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ «СУЩЕСТВЕННЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА»
Рассмотрены теоретические подходы к определению понятия «существенные условия труда». Проанализированы договорные и производные условия трудового договора и предложены направления усовершенствования действующего законодательства о труде.

MARCHENKO V. THEORETICAL APPROACHES TO THE DEFINITION OF THE NOTION "ESSENTIAL LABOUR CONDITIONS"
Theoretical approaches to the notion «essential labour conditions» are considered. Contract and production conditions of labour contract are analyzed. Ways of improving labour legislation in force are offered.

Постановка проблеми. Питання правового регулювання істотних умов праці на практиці завжди є актуальними, оскільки вони пов'язані як з інтересами роботодавця, так із правами та інтересами працівника. У сучасних умовах держава, як правило, встановлює у сфері трудових правовідносин лише головні принципи регулювання умов праці, основні мінімальні трудові права та їх гарантії для працівників, на відміну від періоду Радянського Союзу, коли держава була і монопольним власником підприємств, і єдиним роботодавцем, що встановлювала всі умови праці централізовано.

Відповідно до ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, який Україна ратифікувала у 1973 р., держава визнає право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема: справедливу заробітну плату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці; умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни та однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації [1]. Уведення у 1988 р. до трудового законодавства поняття «зміна істотних умов праці», яке було викликане перебудовою економіки та фінансово-економічної нестабільністю, коли роботодавець був вимушений вдаватися до змін в організації виробництва і праці, суттєво вплинуло на праворозуміння й правозастосування норм трудового законодавства у сфері зміни умов трудового договору. Питання зміни істотних умов праці залишаються актуальними й викликають у науці трудового права багато наукових дискусій. Відсутність у юридичній літературі єдиної точки зору щодо визначення терміна «істотні умови праці» обумовлює необхідність конкретизації цього поняття. Це, зокрема, є важливим при визначенні співвідношення істотних умов праці з умовами трудового договору.

Конституційний принцип свободи праці розкривається в законодавчих та інших нормативно-правових актах. Законодавство України про працю дозволяє при прийнятті на роботу сторонам трудового договору домовлятися про будь-які умови праці, аби тільки вони не погіршували становище працівника порівняно з чинним законодавством (ст. 9 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України) [2]. Трудовий договір є найбільш поширеним способом реалізації принципу свободи праці, при якому кожний громадянин самостійно обирає шлях застосування своїх здібностей до праці: або самостійно здійснювати підприємницьку діяльність, або укладати трудовий договір із суб'єктами господарювання. При укладанні трудового договору громадяни реалізують не тільки принцип свободи праці відповідно до ст. 43 Конституції України, але й право на обрання професії, спеціальності, посади, місця роботи. Кодекс законів про працю забороняє власнику або уповноваженому ним органу

© Марченко В. В., 2010

вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України).

Будь-які зміни в умовах праці, відповідно до укладеного трудового договору, за загальним правилом, можливі лише за згодою працівника. Припинити ж обов'язки з виконання трудового договору працівник може в будь-який момент із власної ініціативи або за угодою сторін, а власник або уповноважений ним орган – тільки в чітко встановлених законодавством випадках.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Велику увагу проблемам зміни умов праці приділяли відомі вчені: Л. Ю. Бугров, А. А. Фатуєв, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, Л. І. Лазор, Т. В. Парпан, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, Г. І. Чанишева, А. М. Юшко тощо. У їх працях досліджувались класифікації істотних умов трудового договору, визначення та співвідношення понять «переведення», «переміщення» та «зміна істотних умов праці», правові підстави зміни трудового договору. Проте питання зміни істотних умов праці потребує подальшого теоретичного дослідження та з'ясування співвідношення понять «істотні умови праці» та «істотні умови трудового договору».

В умовах, коли відбувається становлення правової позиції державної влади щодо оновлення та впорядкування трудового законодавства зазначені питання є суттєвими для забезпечення стабільності трудових правовідносин.

Метою статті є аналіз та узагальнення теоретичних та практичних проблем визначення поняття «істотні умови праці» та розроблення напрямків подальшого вдосконалення норм законодавства про працю в цій сфері.

Зміна трудових правовідносин характеризується зміною суб'єктивних прав та юридичних обов'язків працівника та роботодавця або за їх власним бажанням, або у зв'язку зі зміною норм законодавства про працю, колективного договору, угоди, локальних нормативних актів, або внаслідок настання певних подій. Зміна трудового договору, як правило, являє собою зміну прав та обов'язків працівника та роботодавця, що є похідними від раніше встановлених ними істотних умов трудового договору, в результаті здійснення сторонами відповідних дій.

У науковій літературі з питання зміни трудового договору висловлюються різні точки зору. Більшість науковців переконані, що під зміною трудового договору необхідно розуміти зміну однієї або декількох його істотних умов як тих, що погоджені сторонами трудового договору при його укладанні, так і позадоговірних (похідних), тобто передбачених законодавством про працю, колективним договором, угодою, а також локальними нормативними актами [3; 4; 5]. Зокрема 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 [3].

Такої ж позиції дотримуються вітчизняні вчені П. Д. Пилипенко, В. В. Гончарук, Т. В. Парпан тощо, називаючи зміною трудового договору переведення, переміщення, зміну істотних умов праці [6; 7; 8].

Деякі дослідники надають визначення зміни трудового договору через визначення поняття переведення. Так, Є. І. Астрахан зміною трудового договору називає переведення працівника на іншу роботу, за винятком тимчасових переведень і переведення на іншу роботу на інше підприємство [9]. Г. І. Болотіна, Н. Б. Чанишева під переведенням на іншу роботу розуміють будь-яку зміну трудової функції працівника (спеціальності, кваліфікації посади), а також зміну інших істотних (окрім робочого місця) умов трудового договору (систем і розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи тощо), якщо при цьому нема змін в організації виробництва і праці [10].

Таким чином, під зміною трудового договору більшість науковців у галузі трудового права розуміють зміну як договірних, так і позадоговірних умов трудового договору.

Проте позиція щодо розширення обсягу поняття зміни трудового договору за рахунок включення до його змісту позадоговірних (похідних) умов трудового договору є дискусійною. Норми законодавства про працю, колективного договору, угоди обумовлюють зміст трудового договору. Похідні умови змінюються в передбаченому законом порядку, а не за волевиявленням сторін трудового договору, іноді навіть усупереч їх бажанню. Тому в цьому випадку більш виправдано говорити про наявність зміни трудових правовідносин, а не про зміну трудового договору.

Зміна умов трудового договору і зміна умов праці не є тотожними поняттями, відповідно виникає питання про їх співвідношення та правові особливості зміни. Законодавство України про працю не містить поняття чи ознак істотних умов праці. Частина 3 ст. 32

КЗпП України надає невичерпний перелік істотних умов праці, відносячи до них систему та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення чи скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад.

У проекті Трудового кодексу України також не розкривається поняття «істотні умови праці», але зазначається, що істотні умови праці визначаються в колективному договорі (ст. 83 проекту Трудового кодексу) [11].

Варто відзначити, що вчені в галузі трудового права часто схиляються до розширеного тлумачення істотних умов праці і відносять до них ті чи інші елементи виробничої дійсності, виходячи при цьому з уврахування особистих інтересів конкретного працівника і конкретної ситуації [12]. Наприклад, до зміни істотних умов праці відносять зміну ступеня відповідальності працівника за виконання своїх обов'язків або ступеня його самостійності при виконанні дорученої роботи [13]. Деякі автори розуміють під зміною істотних умов праці збільшення обсягу виробничого завдання, зміну ступеня її важкості або складності [12].

Інша група науковців до зміни істотних умов праці відносить тільки зміну індивідуальних істотних умов праці, тобто тих, що були узгоджені між працівником та роботодавцем. Позадоговірні ж умови праці встановлюються та змінюються за правилами відповідних норм трудового законодавства [14]. На нашу думку, саме така позиція є найбільш виправданою. Обсяг дефініцій «зміна умов праці» та «зміна умов трудового договору» не є однаковим. Зміною істотних умов трудового договору є зміна умов трудового договору, що встановлені сторонами, тобто власне зміна трудового договору. О. І. Процевський ще в 1970 р. справедливо зауважував, що «для зміни умов трудового договору необхідна нова угода сторін» [15]. Отже, зміною умов праці є не тільки зміна умов трудового договору, що встановлена сторонами, але й інших умов праці працівника, що визначені нормативно-правовими актами, колективними договорами, угодами й локальними нормативними актами роботодавця, тобто встановлені позадоговірним шляхом.

Автори Трудового кодексу Російської Федерації підтримали саме таку позицію. Стаття 74 Трудового кодексу Російської Федерації передбачає можливість зміни тільки визначених сторонами умов трудового договору лише у випадку зміни організаційних або технологічних умов праці. Таким чином, трудове законодавство Російської Федерації суттєво звузило сферу трудових правовідносин між працівником і роботодавцем при зміні організаційних або технологічних умов праці й не регулює зміну інших умов праці, що не були узгоджені безпосередньо сторонами трудового договору. Слід погодитися з російськими науковцями, зокрема з Е. А. Стадниковою, яка відзначила, що з прийняттям Трудового кодексу РФ поняття істотних умов трудового договору втратило якість оціночного поняття [16].

В українському трудовому законодавстві, як слушно зазначає А. М. Юшко, «поняття істотних умов праці є оціночним, оскільки воно не конкретизоване законодавцем та уточнюється щоразу в процесі правозастосування. Тому в разі виникнення потреби змінити істотні умови праці власник чи уповноважений ним орган повинен узгодити це питання з кожним працівником, адже одна й та ж умова праці для одного з них може бути істотною, а для іншого – ні» [17].

Аналіз судової практики та наукових дискусій, що точаться навколо цього питання, дозволяє дійти висновку, що без чітко встановленого на законодавчому рівні вичерпного переліку істотних умов праці неможливо визначити ознаку чи критерій, що дозволив би відокремити істотні умови праці від усіх інших умов праці. Ми вважаємо, що це питання є суттєвим, оскільки суди, розглядаючи конкретні справи, мають виходити з певного критерію для доповнення переліку істотних умов праці в кожному конкретному випадку.

Висновки. Враховуючи вищевикладене, пропонуємо доповнити законодавство про працю нормативним визначенням поняття «істотні умови праці». Істотні умови праці – це необхідні та додаткові умови трудового договору, які були визначені між працівником та власником або уповноваженим ним органом у трудовому договорі, а також умови праці, встановлені законодавством, колективним договором, угодою, локальними нормативними актами на день укладення трудового договору.

Поняття «істотні умови праці» охоплює й умови, встановлені за угодою сторін трудовим договором між працівником та роботодавцем, й умови праці, встановлені на законодавчому рівні. Таким чином, поняття «істотні умови праці» – більш широке, ніж поняття «істотні умови трудового договору». Зміна змісту трудового договору являє собою зміну

його істотних умов, які притаманні вже іншій роботі порівняно з обумовленою трудовим договором. Істотні умови трудового договору характеризують зміст трудового договору як угоди між працівником та власником або уповноваженим ним органом, а істотні умови праці – зміст трудових правовідносин, що виникає у зв'язку з укладенням сторонами трудового договору.

Аналіз поняття «істотні умови праці» та порядку їх зміни, передбачений ч. 3 ст. 32 КЗпП України, дозволяє зробити висновок, що законодавче регулювання цього інституту трудового права недостатньо чітке та однозначне. На жаль, проект Трудового кодексу України також не вирішує цілого ряду важливих питань, що стосуються зміни трудового договору та зміни істотних умов праці. Таким чином, необхідне подальше вдосконалення діючого трудового законодавства у сфері зміни істотних умов праці та ретельне опрацювання проекту Трудового кодексу України з метою усунення термінологічної нечіткості та неузгодженості норм трудового законодавства.

Література

1. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII від 19 жовт. 1973 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http:// zakon.rada.gov.ua/cgi–bin/laws/main.cgi?nreg=995_042.

2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

3. Бугров Л. Ю. Проблема свободы труда в советском трудовом праве : автореф. дис. на соискание науч. степени д-ра юрид. наук / Л. Ю. Бугров. – М., 1992. – 28 с.

4. Некрошюс И. Вопросы совершенствования правоприменительной практики гражданского и трудового законодательства / И. Некрошюс. – Вильнюс, 1989. – 130 с.

5. Панина А. Б. Трудовое право : учеб. пособие / А. Б. Панина. – М. : Форум, 2004. – 272 с.

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

7. Парпан Т. Про недійсність умов трудового договору / Т. Парпан // Вісник Львівського університету. – 2002. – Вип. 37. – С. 354–358.

8. Пилипенко П. Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників / П. Пилипенко // Вісник Львівського університету. – 2002. – Вип. 37. – С. 336–342.

9. Астрахан Е. И. Перевод на другую работу / Астрахан Е. И. – М. : Юрид. лит., 1977. – 215 с.

10. Трудовое право Украины : [учебник] / под ред. Н. Б. Чанишева, Г. И., Болотина. – К. : Право, 2004. – 252 с.

11. Проект трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947.

12. Фатуев А. А. Переводы на другую работу внутри предприятий и организаций / А. А. Фатуев // Советское государство и право. – 1986. – № 8. – С. 46.

13. Трудовое право : [учебник / под ред. О. В. Смирнова]. – Х. : Одиссей, 1999. – С. 183–184.

14. Соловьев А. А. Переводы, увольнения в связи с отказом приступить к выполнению трудовых обязанностей / А. А. Соловьев. – М. : ПРИОР, 2001. – 210 с.

15. Процевский А. И. Трудовое правоотношение и правовое положение рабочих и служащих / А. И. Процевский // Вопросы государства и права. – 1970. – С. 167.

16. Стадникова Е. А. Оценочные суждения института трудового договора: история и современность / Е. А. Стадникова // Новый Трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения : материалы Всерос. науч.-практ. конф., 16–18 января 2003 г. / [отв. ред. К. Н. Гусов]. – М. : Велби, 2004. – 464 с.

17. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / А. М. Юшко. – Х., 2002. – 27 с.

Надійшла до редколегії 20.06.2010