

УДК 349.22

ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗМІНУ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Т. Парпан

*Львівський національний університет імені Івана Франка
вул. Університетська, 1, 79000 Львів, Україна*

У статті автор відзначає важливість проведення аналізу норм трудового законодавства України та положень проекту Трудового Кодексу України, які присвячені порядку проведення зміни істотних умов праці. Висвітлено деякі спірні моменти проекту з питань визначення трудової функції працівника. Запропоновано шляхи удосконалення трудового законодавства щодо права роботодавця на зміну умов праці працівників.

Ключові слова: умови праці, трудова функція, роботодавець.

Проблема унормування трудового законодавства України відповідно до сучасних вимог ринку праці і нині залишається не вирішеною. Робота з підготовки та ухвалення проекту Трудового кодексу України затягнулася на десятиріччя. Нині очікує другого читання у Верховній Раді України черговий законопроект Трудового Кодексу України від 2 квітня 2012 р. [1]. Положення цього проекту на практиці будуть дієвішими, якщо аналізу та з'ясуванню їх ефективності у процесі застосування приділять належну увагу науковці, та практики. Одним із таких положень є законодавче визначення меж можливої поведінки роботодавця щодо зміни умов праці працівників.

Основними порушеннями, з якими стикаються на практиці під час застосування норм про зміну істотних умов праці, є неправильне їх тлумачення та недотримання порядку проведення зміни істотних умов праці.

Питанню зміни умов праці та окремим його моментам присвячено праці таких науковців, як: Л.Ю. Бугров, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко, О.В. Прудивус, А. Юшко [2, с. 184–227; 3, с. 101–105; 4, с. 212–219; 5; 6, с. 18–22, 33].

Водночас, не применшуючи значення наведених досліджень, положення останньої редакції проекту Трудового кодексу України (надалі – проект ТК) щодо зміни істотних умов праці не було проаналізовано. Тому метою пропонованої статті є визначити перспективи правового регулювання трудових відносин шляхом проведення аналізу положень проекту ТК та чинного трудового законодавства, виділення позитивних та негативних моментів проекту з цього питання, з'ясувавши дотримання рівня гарантій трудових прав найманих працівників при реалізації роботодавцем права на зміну умов праці.

Вирішення поставлених завдань сприятиме удосконаленню трудового законодавства України та підвищенню рівня гарантій трудових прав працівників та роботодавців.

На сьогодні чинною ст. 32 Кодексу законів про працю України (надалі – КЗпП України) роботодавцеві надано право змінювати істотні умови праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, під час продовження працівником роботи за тією ж самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. При цьому він зобов'язаний попередити працівників про це не пізніше, ніж за 2 місяці. Якщо

працівник не погоджується на зміну істотних умов праці, то його можна звільнити за пунктом 6 ст. 36 КЗпП України.

До прийняття 4 лютого 1988 р. Указу Президії ВР СРСР «Про внесення змін і доповнень до законодавства Союзу РСР про працю, пов'язаних з перебудовою управління економікою» термін «зміна істотних умов праці» застосовували для правової регламентації переведень на іншу роботу. У науковій літературі та судовій практиці оцінювався він неоднозначно. Одні автори розглядали його як більш широку категорію стосовно переведення на іншу роботу, інші ж – не розмежовували ці два поняття або розмежовували лише за кількома ознаками [7, с. 75–78; 8, с. 19–25; 9, с. 100–101; 10, с. 40].

Після 1988 р., «зміна істотних умов праці» з'явилося як окреме правове явище. І коли почали його з'ясовувати, то думки науковців знову розділилися. Одні вбачали у «зміні істотних умов праці» можливість вільно оперувати виробничою ситуацією [11, с. 40–45], інші – вважали, що його застосування призведе до свавілля з боку керівників, які зможуть при незначних змінах в організації виробництва та праці змінювати в односторонньому порядку умови праці, при цьому наголошувалось на зниженні рівня гарантій трудових прав працівників та нівелюванні значення трудового договору [12, с. 63–66; 13, с. 7–8].

Проектом ТК України зміна істотних умов праці представлена як вид зміни умов трудового договору, поряд із переміщенням та переведенням на іншу роботу (ст. 77). Керуючись змістом ст. 83 проекту, такий вид зміни умов трудового договору є швидше винятком із загального правила, адже останнє забороняє роботодавцеві без згоди працівника змінювати умови трудового договору, у тому числі умови праці та її оплати, про що йдеться в ст. 76 проекту.

Як у проекті ТК, так і у чинному КЗпП України правомірність проведення зміни істотних умов праці залежить від наявності змін в організації виробництва та праці. Чинне трудове законодавство не містить визначення поняття «зміни в організації виробництва та праці». Науковці пояснюють це тим, що законодавець не може передбачити всі варіанти змін в організації виробництва та праці, які можуть відбуватися на конкретному підприємстві [6, с. 18]. Зміни в організації виробництва та праці – одна з оцінних категорій у трудовому праві, під якою можна розуміти будь-які виробничі ситуації [14, с. 157–158].

У проекті ТК України поняття «зміни в організації виробництва та праці» у зв'язку зі зміною істотних умов праці розкривається шляхом наведення приблизного переліку обставин, що можуть розглядатися як зміни в організації виробництва та праці, а саме: запровадженням нової техніки та технології виробництва, раціоналізації робочих місць, нових форм організації праці (ч. 1 ст. 83 проекту). Звернемо увагу, що в основу цього переліку покладено пункт 10 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. [15]. Наведене роз'яснення щодо визначення змісту категорії «зміни в організації виробництва та праці» вже нині береться до уваги у правозастосовній практиці.

Поряд з цим, на увагу заслуговує положення проекту ТК, в якому пропонується у випадку відмови працівника від продовження роботи в нових умовах припинити з ним трудовий договір не лише за умови, що колишні істотні умови праці не може бути збережено, як це передбачено чинним законодавством (ч. 4 ст. 32 КЗпП України), а до того ж, якщо працівник відмовляється від переведення на іншу роботу (ч. 2 ст. 83 проекту ТК).

Непогодження працівника із запропонованою роботодавцем зміною умов праці, у проекті ТК названо однією з причин розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку зі скороченням (ст. 98). Отже, звільнення у цьому випадку має відбуватися лише за умови, що зміна істотних умов праці супроводжуватиметься скороченням кількості або штату працівників. Таку пропозицію авторів проекту можна підтримати, оскільки так буде підвищено рівень гарантій найманого працівника. Свобода ж роботодавця тут повинна бути обмежена необхідністю соціальної позитивної відповідальності [2, с. 201]. Нагадаємо, що за нині чинним трудовим законодавством звільнення працівника у разі відмови від продовження роботи у зв'язку із «зміною істотних умов праці» не залежить від того, чи такі зміни супроводжуються скороченням кількості або штату працівників.

Аналізуючи положення проекту ТК щодо зміни істотних умов праці, хотілося б зазначити, що автори проекту наводять приблизний перелік умов праці, які названо «істотні», натомість поза увагою залишилося питання: які умови необхідно вважати «неістотними»? Щоб відповісти на нього, для початку спробуємо дати визначення «істотних умов праці». Так, у словникових джерелах слово «істотний» тлумачать як «дуже важливий, значний, вагомий» [16, с. 798]. Терміну «умови праці» відповідає така дефініція як: правила, які існують або встановлені в тій чи іншій галузі життя, діяльності, які забезпечують нормальну роботу чого-небудь [17, с. 610–611]. Нині умови праці визначають як сукупність таких чинників, як соціальні та виробничі, за яких здійснюється праця [3, с. 103]. Деякі науковці ці чинники називають факторами виробничого середовища та трудового процесу, які впливають на працездатність та здоров'я людини [14, с. 133; 37, с. 144]. До виробничих факторів зачисляють: технічні, санітарні, гігієнічні, виробничо-побутові та інші умови (наприклад, шкідливі, важкі, небезпечні умови праці), до соціальних – розмір оплати праці, тривалість робочого часу, відпустки [3, с. 103]. Отже, «істотними умовами праці» є: важливі, значущі правила, які визначають соціальні та виробничі чинники, за наявності яких здійснюється трудова діяльність особи.

Відтак «неістотними» можна назвати такі умови праці, які мають бути менш важливі, тобто ті, які не впливають або неістотно впливають на трудову діяльність особи. Однак, знайти межу між «істотністю» та «неістотністю» умов праці досить складно, і, як видається, немає потреби. Адже умови праці найманих працівників визначаються на підставі норм централізованого законодавства, на локальному рівні, зокрема, у колективному договорі, в правилах внутрішнього трудового розпорядку, різних положеннях, інструкціях (див.: ст.: 13; 52; 97; 142 та ін. статті КЗпП України). Вони є однаково обов'язковими як для роботодавців, так і для працівників. Тому було б цілком логічно відмовитися від вживання терміна «істотні» щодо умов праці.

Важливою гарантією для найманого працівника при зміні істотних умов праці є норма, яка допускає її проведення за умови продовження працівником роботи за тією ж самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою (ч. 3 ст. 32 КЗпП України). У проекті ТК замість слів «спеціальністю, кваліфікацією чи посадою» використано узагальнюючий термін – «трудовою функцією». У трудовому праві для конкретизації поняття трудової функції загальноприйнято використовувати такі елементи, як професія, спеціальність, кваліфікація, посада [18, с. 226; 19, с. 166–167].

Керуючись змістом понять «професія», «спеціальність», «кваліфікація», можна стверджувати, що вони засвідчують здатність працівника застосовувати свої трудові здібності відповідно до наявних у нього певних знань, навичок та вміння. Причому цей певний рівень знань, навички та вміння є особистими, невід'ємними якостями працівника, які вказують на його освітній (кваліфікаційний) рівень, фахову освіту. Як правомірно з цього приводу зазначив П.Д. Пилипенко, такі параметри, як професія, спеціальність, кваліфікація працівника відомі наперед, вони засвідчуються спеціальними документами (дипломами, посвідченнями тощо), і за взаємною згодою сторони змінити їх неспроможні. Поряд з цим автор зазначив, що для виконання так званих некваліфікованих робіт ні професію, ні спеціальність, ні кваліфікацію взагалі можна не брати до уваги. А отже, є випадки, коли трудова функція у такому варіанті фактично обмежуватиметься лише видом виконуваних робіт [20, с. 69–70].

Як бачимо, професія, спеціальність, кваліфікація характеризують працівника, а не роботу для виконання якої роботодавець наймає його на роботу. Водночас кваліфікаційний рівень працівника може цікавити роботодавця з погляду можливості претендувати на допуск до виконання певної роботи або зайняття відповідної посади. Як правило, ці вимоги уже наперед закладені у визначених кваліфікаційних характеристиках виконуваних робіт чи посад. У наказі або розпорядженні про прийняття на роботу при визначенні трудової функції працівника переважно вказується лише вид роботи, яку виконуватиме робітник, або посада для службовця, виконання чи зміщення якої можливе з огляду на професію, спеціальність, кваліфікацію працівника [20, с. 73.].

Відповідно до ст. 40 проекту ТК трудова функція, яку виконуватиме працівник – це найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик. Поряд з цим, у ст. 44 проекту наголошено, що трудова функція визначається з посиланням на одну з професій, передбачених класифікацією професій, а її зміст за кожною професією та відповідною кваліфікацією визначається законодавством, а в частині, що не визначена законодавством – кваліфікаційними характеристиками, які затверджуються центральним органом виконавчої влади з питань праці.

Як видно з викладеного, авторам проекту ТК не вдалося бути цілком послідовними у визначенні поняття трудова функція. Крім того, до переліку умов, які дозволено змінювати роботодавцеві у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці проектом ТК, поряд із системами та розміром оплати праці, режимом роботи, встановленням чи скасуванням неповного робочого дня, зачислено *зміст трудової функції працівника*. І це при тому, що, нагадаємо: зміна істотних умов праці може здійснюватися при продовженні роботи за тією ж самою трудовою функцією (ст. 83 проекту ТК). До того ж, ст. 44 проекту передбачено, що зміст трудової функції визначається законодавством, а в частині, що не визначена законодавством, – кваліфікаційними характеристиками.

Так, напрошується висновок, що у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці роботодавець наділяється одноособовим правом визначення змісту трудової функції працівника, незважаючи на законодавчо встановлені вимоги. А договірний принцип встановлення трудової функції обмежується її фіксацією у трудовому договорі як обов'язкової умови, а також коли йдеться про покладення на працівника виконання додаткових обов'язків (ст. 44 проекту ТК). Визначення ж

змісту трудової функції покладено на законодавчі норми, а у виняткових випадках – на роботодавця (ст. 83 проекту ТК).

На нашу думку, сторони трудового договору мають право визначати зміст трудової функції працівника, спираючись, з одного боку, на зміст, вимоги, що висуває роботодавець до працівника, з огляду на поставлені цілі, зокрема необхідність забезпечення успішної економічної діяльності; а з іншого – зважаючи на професійні можливості, особисті та індивідуальні якості працівника. Водночас вважаємо, що договірна свобода сторін трудового договору має обмежуватися встановленими на централізованому рівні кваліфікаційними характеристиками відповідної професії.

Аналізуючи перелік умов праці (ст. 83 проекту ТК), які дозволено змінювати роботодавцеві, не можна не звернути увагу на те, що зазначені умови водночас можуть бути істотними умовами трудових договорів окремих працівників. А отже, змінювати ці умови можна лише за взаємним погодженням сторін трудового договору.

З цього powodu вкажемо як позитивний момент на шляху до удосконалення трудового законодавства присвячену забороні змінювати умови трудового договору без згоди працівника окрему статтю проекту ТК України. А також ч. 4 ст. 40 проекту ТК, в якій закріплено, що умови трудового договору, визначені у ньому, можуть бути змінені лише за згодою сторін *у письмовій формі*. Водночас, кожна із зазначених статей, наголошує на можливості проведення таких змін без погодження з працівником, у випадках, встановлених кодексом та законами. Так, керуючись розглянутим, «зміна істотних умов праці» – це саме той виняток із загального правила, коли роботодавцеві надається можливість односторонньої зміни умов трудового договору, у тому числі умов праці.

Підсумовуючи викладене, вкажемо, що положення проекту Трудового кодексу України щодо зміни істотних умов праці, хоча і є більш прогресивними, ніж норми чинного КЗпП України, проте окремі недоліки все ж наявні. Так, наприклад, потребують доопрацювання статті проекту, в яких визначено та змінено зміст трудової функції працівника; положення про звільнення працівників у зв'язку із відмовою змінювати умови праці в разі запровадження змін в організації виробництва та праці.

На нашу думку, варто нормативно підсилити аргументацію щодо винятковості (виробничої необхідності) права роботодавця на проведення зміни умов праці працівників. У зв'язку з цим, наприклад, закріпити в законодавстві обов'язок роботодавця документально підтверджувати необхідність проведення скорочення працівників з огляду на запровадження нової техніки, нових технологій, раціоналізації робочих місць тощо.

Список використаної літератури

1. Проект Трудового кодексу України. Текст законопроекту до другого читання 2 квітня 2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
2. Бугров Л.Ю. Сокращение численности рабочих мест / Л.Ю. Бугров // Российский ежегодник трудового права. – 2011. – № 7. – С. 184–227.
3. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101–105.
4. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін. ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2006.

5. Прудивус О.В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук / О.В. Прудивус. – Харків, 2003. – 19 с.
6. Юшко А. Розгляд судами спорів, викликаних реорганізацією підприємства / А. Юшко // Право України. – 1998. – № 9. – С. 18–22, 33.
7. Бугров Л.Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу (Некоторые вопросы развития) / Л.Ю. Бугров. – Красноярск, 1987. – 165 с.
8. Гончарова Г.С. Переводы и перемещения в судебной практике / Г.С. Гончарова. – Харьков : Вища шк. Изд-во при Харьк. ун-те, 1982. – 168 с.
9. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов / А.И. Ставцева. – М. : Юрид. лит., 1974. – 160 с.
10. Лившиц Р.З. Трудовой договор / Р.З. Лившиц, Б.М. Чубайс. – М., 1986. – 174 с.
11. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р.З. Лившиц. – М. : Наука, 1989. – 191 с.
12. Стадник М. Чи сприяють зміни у трудовому законодавстві зміцненню юридичних гарантій права на працю? / М. Стадник // Радянське право. – 1990. – № 1. – С. 63–66.
13. Законодательство о труде в условиях перестройки / отв. ред. З.К. Симорот. – К., 1991.
14. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М. : Изд-во НОРМА, 2003. – 640 с.
15. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1995. – № 1. – ППВСУ. – С. 337.
16. Новый тлумачний словник української мови : у 3 т. – К. : Аконіт, 2001. – Т. 1. – 928 с.
17. Тлумачний словник української мови / уклад. Т.В. Ковальова, Л.П. Коврига. – Харків : Синтекс, 2002. – 672 с.
18. Советское трудовое право : учебник для юрид. ин-тов и фак. / под ред. Н.Г. Александрова. – М. : Юрид. лит., 1972. – 576 с.
19. Трудове право України : підручник / за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К. : Знання, КОО, 2000. – 564 с.
20. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П.Д. Пилипенко. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2003. – 146 с.

**ПРОБЛЕМЫ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ИЗМЕНЕНИИ
СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА В ПРОЕКТЕ
ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ**

Т. Парпан

*Львовский национальный университет имени Ивана Франко
ул. Университетская, 1, 79000 Львов, Украина*

В статье автор отмечает важность проведения анализа норм трудового законодательства Украины и положений проекта Трудового Кодекса Украины, которые посвящены порядку изменения существенных условий труда. При этом рассматриваются некоторые спорные моменты проекта по вопросам определения трудовой функции работника. Предложено пути усовершенствования трудового законодательства о праве работодателя на изменение условий труда работников.

Ключевые слова: условия труда, трудовая функция, работодатель.

**ISSUES OF LEGISLATION IMPROVEMENT CONCERNING
THE CHANGE OF ESSENTIAL WORKING CONDITIONS
IN THE DRAFT LABOUR CODE OF UKRAINE**

T. Parpan

*Ivan Franko National University of Lviv
Universytetska Str. 1, UA – 79000 Lviv, Ukraine*

In the article the author emphasises the importance of the analysis of the current labour legislation of Ukraine provisions, as well as the provisions of the draft Labour Code of Ukraine that deal with essential working conditions changes. Some controversial issues of this draft on employee labour function definition are highlighted. The author makes her own propositions as to the labour legislation of Ukraine improvement concerning the employer's right to change employees' working conditions.

Key words: working conditions, labour function, employer.

*Стаття: надійшла до редакції 09.10.2012
прийнята до друку 09.11.2012*