

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВЕ ЗНАЧЕННЯ ЗМІНИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

В статті розкривається сутність зміни трудового договору в соціальному та правовому контексті у межах діючого законодавства України про працю. Виокремлюються характерні риси зміни трудового договору та їх вплив на соціально-правове становище сторін трудових правовідносин, а особливо – на становище працівника. Сформульовано рекомендації щодо вдосконалення чинного законодавства задля унеможливлення зловживань з боку роботодавця щодо зміни трудового договору

Ключові слова: зміна договору, правове регулювання, реформа, соціально-правовий аспект, трудові правовідносини, трудовий договір.

В статье раскрывается сущность конфигурации трудового контракта в социальном и правовом контексте в рамках работающего законодательства Украины о труде. Выделяются характерные черты изменения трудового договора и их влияние на социально-правовое положение сторон трудовых правоотношений, особенно на положение работника. Сформулированы рекомендации по совершенствованию действующего законодательства для предотвращения злоупотреблений со стороны работодателя по изменению трудового договора

Ключевые слова: изменение договора, правовое регулирование, реформа, социально-правовой аспект, трудовое правоотношение, трудовой договор.

The article reveals the essence of changing the employment contract in the social and legal context within the current legislation of Ukraine on labor. The characteristic features of the change of the employment contract and their influence on the social and legal position of the parties to the employment relationship, and especially on the position of the employee, are singled out. Recommendations for improving the current legislation to prevent abuse by the employer to change the employment contract

Key words: contract change, legal regulation, reform, social and legal aspect, labor relations, employment contract.

Постановка проблеми. Наявність або відсутність у особи підходящої для неї роботи є найважливішою умовою її життя, оскільки саме робота, а точніше її відшкодування (або заробіток), дозволяють задовольняти потреби громадян. І важливим в цьому аспекті є трудовий договір, за допомогою якого людина реалізовує право на працю, яке гарантовано конституцією. Однак, слід наголосити на тому, що до сьогодення в доктрині трудового права ще не вироблено єдиного підходу до розуміння трудового договору і, відповідно, не існує універсального підходу до розуміння змін цього договору, головним чином, у соціально-правовому контексті. Це є негативний факт дійсності, який потребує виправлення, оскільки в сучасних умовах ефективне правове регулювання зміни цього договору дозволяє як оптимізувати ефективну підприємницьку діяльність роботодавця, так і зменшити інтенсивність звільнень працівників роботодавцями, а, тобто – зменшити рівень безробіття в державі.

Аналіз останніх досліджень та невирішені раніше проблеми. Проблеми розуміння зміни трудового договору в соціально-правовому аспекті вже фрагментарно розглядалися В.С. Венедіктовим, С.Я. Вавженчуком, Н.Д. Гетьманцевою, М.І. Іншином, О.М. Лук'янчиковим, А.Р. Мацюком, О.М. Олійником, О.І. Процевським, А.М. Соцьким, В.І. Щербиною, О.М. Ярошенко, І.І. Яцкевичем та іншими вченими у галузі трудового права. Однак, не применшуючи теоретичної важливості наявних досліджень питання зміни трудового договору, звернемо увагу на

наступне: по-перше, проблема зміни трудового договору ще комплексно не досліджувалась в соціально-правовому аспекті, незважаючи на важливість осмислення цього контексту дослідження в межах трудового права України, що є не ринково, а соціально направленим; по-друге, питання зміни трудового договору в означеному контексті сьогодні значно актуалізовалося наявними економічними, соціально-політичними та культурними кризовими явищами в нашій державі й на ринку праці, що вказують на потребу якісного переосмислення сутності трудового договору та змін цього договору відповідно до сучасних потреб сторін трудового договору.

Метою цього дослідження є визначення та оцінка соціально-правової сутності зміни трудового договору в сучасній Україні. Для досягнення поставленої мети проаналізовано чинні нормативно-правові акти про працю, судову практику, актуальні позиції українських та зарубіжних вчених у галузі трудового права та суміжних галузей права щодо піднятої тематики.

Виклад основного матеріалу. На практиці трапляються випадки як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру, «коли виникає необхідність змінити трудову функцію, місце роботи, інші істотні умови трудового договору. Це базується передусім на праві роботодавця керувати процесом праці та вдосконалювати його відповідним чином» [1, с. 62]. Безперечно, вказані зміни договору зумовлюють як низку правових, так і соціальних змін в правовому статусі сторін трудових правовідносин, а, щонайперше – найманого працівника. Ґрунтуючись на діючому законодавстві про працю України, а також на теоретичних дослідженнях проблеми зміни трудового договору, можна конкретизувати таку основну практичну сутність зміни трудового договору:

1. Зміна приватного регулювання правовідносин. Саме у процесі праці люди вступають у триваючі за своїм характером трудові відносини один з одним, що вимагають правової регламентації, як з боку держави (основного регулятора трудових відносин, що врегульовує базові правила виникнення, реалізації, зміни та припинення цих відносин), так і з боку роботодавця. Оскільки зміни трудового договору стосуються не лише інтересів роботодавця, але й безпосередньо стосуються трудових та інших особистих та майнових прав і законних інтересів працівника, зміна договору як нормативного регулятора конкретних правовідносин може відбуватись із урахуванням волі працівника.

Вченими звертається увага на те, що воля працівника у зміні трудового договору досить часто може бути простою фікцією [2, с. 890; 3, с. 1], а тому, на законодавчому рівні слід забезпечити працівника від такого грубого порушення його трудових прав, а зокрема – права на працю і права не бути примушеним до праці (свобода праці), головним чином, доповнивши КУпАП частинами 4-1 та 4-2 ст. 41 Кодексу:

«4-1. Примус працівника до зміни трудового договору, що виражається в застосуванні роботодавцем до працівника матеріального чи дисциплінарного впливу чи погрози застосування такого впливу, -

тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, від тисячі до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян».

«4-2. Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною 4-1 цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, -

тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, від трьох до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян».

Задля уникнення зловживань працівником можливістю притягнути роботодавця до адміністративної відповідальності за примус до зміни трудового договору, у чинному КЗпП України має бути передбачена норма, котрою визначаються обов'язкові критерії презюмування волі працівника до відповідної зміни. Зокрема, слід погодитись із тим, що виконання працівником змінених умов (обумовлених зміною трудового договору) не є підставою для констатації того, що цей працівник погодився із змінами договору.

Певна річ, що виконання працівником зміненої трудової функції чи підкорення волі працівника наказу про переведення чи переміщення не може розглядатись в якості акту згоди працівника зі зміною трудового договору. На цю обставину, приміром, вже вказував В.І. Прокопенко, котрий наголошував, що підкорення працівника наказу роботодавця чи уповноваженого ним органу не можна розглядати в якості згоди працівника з цим наказом [4, с. 230]. Головним чином, зазначене пояснюється самою сутністю трудових правовідносин, що є «відносинами влади-підпорядкування», в яких працівник підпорядковується наказам роботодавця, та, аналізуючи існуючу практику, – вимушений підпорядковуватись і протиправним наказам робото-

давця, побоюючись у разі непідкорення бути звільненим чи притягнутим до дисциплінарної відповідальності.

Вважаємо, що зміна трудового договору (навіть тоді, коли такий укладено в усній формі) має завжди супроводжуватись угодою, укладеною в письмовій формі, в якій мають детально викладатись підстави та сутність зміни договору. Цей договір має бути добровільно підписаний сторонами трудових правовідносин, а також представником профспілки, якщо на підприємстві є профспілка (якщо такої профспілки не створено, доцільно, щоби цю угоду посвідчував представник територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції (відповідно, також законодавчо слід визначити посадову особу цього органу, яка могла би виконувати ці повноваження)).

2. Зміна трудового договору корелює окремі питання рівності й підпорядкування в конкретних трудових правовідносинах, актуалізуючи та уточнюючи їх, відповідно до умов об'єктивної дійсності, котрі змінилися та зумовлюють необхідність зміни вказаних питань. Зазначимо, що зміна характеру й змісту підпорядкування працівника, зокрема, розпорядженням роботодавця, що належать до процесу праці, правилам внутрішнього трудового розпорядку, що діють в організації, а також зміна характеру й змісту підпорядкування роботодавця стандартам взаємин з працівником, коли такі змінюються у результаті зміни договору, вносять зміни у той баланс інтересів сторін договору, на який на момент укладання трудового договору погодився працівник. Саме тому, вищезазначена рекомендація щодо доповнення КУпАП ч.ч. 4-1 та 4-2 ст. 41 та окремими нормами КЗпП України є доцільною та необхідною (а саме як юридичний засіб, оскільки у процесах новачії трудового договору важливо дотримуватися гарантій трудових прав працівників, забезпечити баланс інтересів сторін трудового договору в першу чергу на юридичних засадах [3, с. 4]) гарантією прав працівників у процесі зміни трудового договору, обумовленою самою практичною сутністю зміни трудового договору та характеру трудових відносин, що є «відносинами влади-підпорядкування», а відповідно – відносинами, в яких одна зі сторін (працівник) має більшою мірою захищатись державою, котра конституційно вказана, зокрема, в якості правової та соціальної держави.

3. Зміна трудового договору обумовлює зміну місця роботи чи робочого місця працівника. У результаті зміни договору (в зазначеному аспекті) працівник може бути:

а) переведений на іншу постійну роботу в тій же організації, що виражається у зміні трудової функції (тобто зміні роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою) або ж у зміні істотних умов трудового договору. В п. 32 своєї постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 Пленум Верховного Суду України зазначив, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором. Так, наприклад, токарю можуть доручити роботи слюсаря, бухгалтеру – роботи старшого бухгалтера, машиністу залізнично-будівельних машин – роботи машиніста електровоза, токарю-револьвернику 3 розряду – роботи по 4 розряду. Однак, крім власне трудової функції, переведення працівника у зв'язку зі зміною трудового договору також обумовлює зміну прав та обов'язків як працівника, так і роботодавця, а разом із тим: місця роботи, умов оплати праці, режиму праці та відпочинку тощо;

б) переміщення працівника (у тій же організації) на інше робоче місце, а також в інший структурний підрозділ цієї організації в тій же місцевості, доручення працівнику роботи на іншому механізмі або агрегаті. Незважаючи на те, що при переміщенні працівника, на відміну від його переведення, не змінюється зміст трудового договору, його істотних умов, і, відповідно, працівник фактично продовжує виконувати покладену на нього раніше роботу без зміни істотних умов праці, таке переміщення може змінювати умови виконання трудової функції опосередковано, а також бути направлено в якості «запобіжного» впливу чи відвертого протиправного тиску на працівника, який не захотів підкоритись несправедливому та протиправному наказу роботодавця тощо. У зв'язку із цим, вважаємо, що законодавець має більш комплексно підходити до питання регулювання переміщення працівника, унеможливаючи можливі зловживання з боку роботодавця у процесі переведення працівника;

4. Зміна трудового договору впливає на матеріальне становище сторін трудового договору, а головним чином, у тому випадку, коли ця зміна договору стосується питань розміру заробітної плати. По суті, кожна зміна трудового договору може вплинути на матеріальне становище працівника, зокрема, і у випадку його переміщення, головним чином тоді, коли в результаті переміщення працівника зменшується заробіток з незалежних від нього причин. У такому випадку, відповідно до ст. 114 КЗпП України передбачається обов'язок роботодавця щодо провадження

доплати до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення. Однак, звернемо увагу на те, що такий захід є короточасним та може надавати роботодавцю можливості для відповідних зловживань.

Слід звернути також увагу на процедурні та фактичні особливості зміни трудового договору з працівником, котрий є членом профспілкового органу. За загальним правилом, зміна умов трудового договору, а так само і оплати праці працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, відповідно, членами якого вони є [5, с. 327]. У зв'язку із зниженням ролі профспілок у ринковій економіці, діяльність яких, зокрема, окремими вченими вважається архаїчною та такою, що не відповідає вимогам ринкової економіки та потребам часу, вважаємо, що аналогічні гарантії прав працівників у зміні трудового договору мають бути забезпечені для усіх працівників, а головним чином – через повноважного представника територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у тому аспекті і в тій мірі, в якому ми це вже вище обґрунтовували.

Висновки. Соціально-правове значення зміни трудового договору є похідним від соціально-правової сутності трудового договору, що є: характерною ознакою трудових правовідносин; яке відмежовує ці відносини від інших приватноправових чи публічно-правових відносин; юридичною моделлю трудових правовідносин; юридичним фактом, що породжує трудові правовідносини; джерелом суб'єктивного права. У кожному конкретному випадку, можна виокремити такі групи значення зміни трудового договору: соціальне та практичне значення зміни трудового договору (зміна впливу трудових прав та обов'язків працівника на його особисте життя у зв'язку із зміною таких прав і обов'язків; корегування окремих питань рівності й підпорядкування в конкретних трудових правовідносинах, актуалізуючи та уточнюючи їх, відповідно до умов об'єктивної дійсності, котрі змінились та зумовлюють необхідність зміни вказаних питань; зміна матеріального становища працівника та роботодавця тощо); правове значення зміни трудового договору (виражається у наступному: змінює характеристику договірних трудових правовідносин без припинення таких та, як похідний юридичний факт, корегує наслідковий вплив базового юридичного факту, котрий породжує трудові правовідносини, не припиняючи відповідний правовий стан сторін цих правовідносин, що був зумовлений первинним юридичним фактом; являє собою особливу факультативну стадію перебігу трудових правовідносин, що постійно розвиваються, котра пов'язується зі зміною однієї чи декількох імперативних чи диспозитивних умов трудового договору, не призводячи до розірвання самого трудового договору чи втрати ним властивостей, які визначають цей договір в якості трудового договору тощо).

Список використаних джерел:

1. Усенко В.А. Зміна трудового договору: окремі проблеми. *Право: історія, теорія, практика*: Матеріали III Міжн. наук.-практ. конф. (4-5 груд. 2015 р., м. Харків). Херсон: Вид. дім «Гельветика», 2015. С. 61–64.
2. Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. Курс порівняльного трудового права: підруч.: у 2-х т. / За ред. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін. і доп. Харків: Діса плюс, 2015. Т. 1. 1056 с.
3. Яцкевич І.І. Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Сер.: «Право». Острог. 2015. № 1 (11). С. 1–15.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. Харків: Консул, 1998. 480 с.
5. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підруч. Київ: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.