

ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЗМІНИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті автором визначається правова сутність та зміст зміни трудового договору, зважаючи на основні підходи до розуміння цих змін, сформульовані вченими в доктрині трудового права. Особлива увага звертається на комплексний критичний аналіз розуміння зміни трудового договору як: характерної ознаки договірних відносин у галузі трудового права; похідного юридичного факту; модифікації первинної юридичної моделі трудових правовідносин; уточнене джерело суб'єктивного права; особливої факультативної стадії динаміки трудових відносин. Автором сформульовано власне визначення поняття «зміни трудового договору» у широкому та вузькому сенсі.

Ключові слова: динаміка правовідносин, зміна трудового договору, понятійний апарат, правове регулювання, реформа, трудові правовідносини, трудовий договір, юридичний факт.

В статье автор определяет правовую сущность и содержание изменения трудового договора, учитывая основные подходы к пониманию этих изменений, которые были сформулированы учеными в доктрине трудового права. Особое внимание обращается на комплексный критический анализ понимания изменения трудового договора как: характерного признака договорных отношений в области трудового права; производного юридического факта; модификации первичной юридической модели трудовых правоотношений; уточненный источник субъективного права; особую факультативную стадию динамики трудовых отношений. Автор сформулировал собственное определение понятия «изменения трудового договора» в широком и узком смысле.

Ключевые слова: динамика правоотношений, изменение трудового договора, понятийный аппарат, правовое регулирование, реформа, трудовые правоотношения, трудовой договор, юридический факт.

In the article the author determines the legal essence and content of the labor contract, taking into account the main approaches to understanding these changes that were formulated by scientists in the doctrine of labor law. Particular attention is drawn to a comprehensive critical analysis of the understanding of changes in the employment contract as: a characteristic feature of contractual relations in the field of labor law; the original legal fact; modifications of the primary legal model of labor relations; refined source of subjective law; a special optional stage of the dynamics of labor-free relations. The author formulates the actual definition of the concept of “change of employment contract” in the broad and narrow sense

Key words: dynamics of legal relations, change of labor contract, conceptual apparatus, legal regulation, reform, labor relations, labor contract, legal fact.

Вступ. У ст. 31 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України законодавець забороняє роботодавцю вимагати від працівника виконання роботи, що не обумовлена трудовим договором. Проте досить часто потреби роботодавця в оптимальній зміні трудової функції працівника, місця його роботи чи робочого місця й строку дії трудового договору в умовах сукупності агресивних економічних кризових явищ на сучасному ринку праці зумовлюють ситуації, в яких роботодавці, бажаючи зберегти свій товар чи послугу конкурентними, змушені вдаватися до таких змін без

зміни трудового договору, фактично примушують працівників до виконання трудових обов'язків, що не охоплені трудовим договором. Так, роботодавці, що мають на меті підвищення коефіцієнта корисної діяльності працівників, досить часто вдаються до експлуатації найманих працівників, а працівники, у свою чергу, погоджуються на фактичну зміну трудового договору, бо намагаються зберегти роботу. З огляду на це, безперечною є необхідність у вдосконаленні правового регулювання змін трудового договору в напрямі досягнення достатнього балансу інтересів працівника та роботодавця в процесі зміни договору. Однак для ефективного вдосконалення законодавства про працю у вказаному контексті доцільно спершу з'ясувати правову сутність поняття «зміна трудового договору», сформулювати універсальне визначення цього поняття.

Проблеми визначення правової сутності зміни трудового договору вже розглядали у своїх працях В. Венедіктов, С. Вавженчук, Н. Гетьманцева, М. Іншин, О. Лук'янчиков, О. Олійник, О. Процевський, А. Семенова, Г. Чанишева, В. Щербина, О. Ярошенко й інші вчені в галузі трудового права. Проте, не применшуючи значення наявних праць з означеного питання, варто констатувати, що проблема розуміння правової сутності зміни трудового договору дотепер не вирішена, це необхідно виправити в межах сучасної реформи трудового законодавства нашої держави.

Постановка завдання. Метою статті є здійснення критичного аналізу наявних підходів до визначення поняття «зміни трудового договору», формулювання у висновку статті авторської дефініції цього терміна. Для досягнення поставленої мети аналізуються відповідні чинні нормативно-правові акти України, позиції вчених у галузі трудового права та суміжних галузей права.

Результати дослідження. На динаміку трудових договорів можуть впливати як зовнішні щодо договору обставини, так і внутрішні чинники. У будь-якому разі всі зміни в трудовому договорі, здебільшого порядок їх здійснення, мають врегульовуватися трудовим законодавством, а змінюваність трудового договору має бути адекватною змінюваності зазначених умов і відповідати вимогам трудового законодавства, без будь-яких зловживань, передусім з боку роботодавця як тієї сторони цих правовідносин, в якій є достатня влада для вчинення суттєвих порушень трудових прав працівника.

У доктрині трудового права вчені наголошують на тому, що зміна трудового договору, навіть тоді, коли така здійснюється формально за згодою сторін, «почасти є фікцією, яка прикриває владу роботодавця і його можливості нав'язати працівникові свої умови». До того ж «у більшості випадків роботодавець отримує згоду працівника, навіть якщо вона є вимушеною» [1, с. 890]. У доктрині трудового права основними проблемами, що зумовлюють на практиці вказані порушення та формалізацію трудового договору, називають зазвичай економічні кризові чинники та недосконалість забезпечення трудових прав працівників. Частково погодимось з І. Яцкевичем, який наголошує на тому, що через відсутність в Україні ефективного та дієвого ринку праці, належної моделі зайнятості та працевлаштування, сучасного законодавства трудовий договір відіграє здебільшого формально-декларативну роль [2, с. 1]. Проте формалізація трудового договору не є обов'язковим наслідком економічних криз (на ринках праці багатьох соціальних та правових держав, зокрема, у період останньої світової економічної кризи 2008 р., трудовий договір не був формалізований), передусім тому, що зазначене ставлення багатьох роботодавців до трудового договору на українському ринку праці спостерігалось і до криз, наявних у сучасній Україні. Формалізація трудового договору є наслідком відповідної ментальності, низької правової культури та правосвідомості учасників ринку праці.

Зазначене має стати однією із пріоритетних проблем, які має вирішити сучасна реформа трудового законодавства в нашій державі. Це пояснюється таким: якщо роль трудового договору на ринку праці є безумовною та визначальною для конкретних трудових правовідносин, то формалізація цього договору зашкоджує як його предмету (процес праці), так і реальному правовому становищу сторін цих правовідносин, особливо працівникам, захищеність яких у цих правовідносинах не може бути формалізованою.

Водночас варто звернути увагу на те, що в доктрині трудового права дотепер не вироблено єдиного підходу до визначення поняття «зміна трудового договору», хоча вченими у галузі права зазвичай використовується цивілістичний підхід до визначення цього поняття. Цивілістичний підхід дозволяє тлумачити зміну договору як зміну його умов, у результаті чого «зобов'язання, що виникло з нього, не припиняється, а діє далі». Відбувається лише заміна певних умов договору щодо предмета, місця та строків його виконання тощо. Зважаючи на цей підхід, багато вчених у галузі трудового права пояснюють зміну трудового договору в суб'єктивному аспекті (відповідні дії сторін трудового договору, що спрямовуються на трансформацію відповідних тру-

дових прав і обов'язків) чи інакше – як юридичний факт, описують його фактичний бік (прояв у правовій площині). Зокрема, К. Мельник вказує на те, що зміна трудового договору – це перехід, перетворення однієї або декількох істотних умов цього договору на змістовно іншу (інші) за ініціативою працівника, роботодавця або третіх осіб [3, с. 176]. А. Петрушкіна викладає цю саму думку в спрощеному формулюванні та вважає, що зміна трудового договору – це зміна одного або декількох визначених сторонами умов цього договору [4, с. 114]. Уточнює поняття зміни трудового договору Е. Бабенко, доповнює наведене формулювання вказівкою на те, що зазначена зміна договору є переглядом певних його умов із залишенням чинності документа [5, с. 14].

Розуміння зміни трудового договору як юридичного факту й опису фактичного боку цього факту, на нашу думку, дозволяє зрозуміти сутність зміни договору. Більш вузький підхід до визначення досліджуваного поняття в межах зазначеного підходу використаний, наприклад, Є. Хохловим, на думку якого, зміна трудового договору – це зміна змісту трудового договору (новачія трудового договору, тобто «постійна або тимчасова зміна сторонами певних умов трудового договору»), окремим випадком якого є переведення на іншу роботу (зміна істотних умов праці працівника, визначених трудовим договором); зміна власника майна організації (зміни форми або виду власності, на яких ґрунтується діяльність роботодавця як суб'єкта права); зміна підвідомчості організації, її реорганізація; відсторонення від роботи (у разі відсторонення від роботи припиняється дія умов трудового договору, працівник насамперед позбавляється можливості виконувати обумовлену договором трудову функцію) [6, с. 23–25]. Однак погодитися із цим визначенням поняття «зміна трудового договору», сформульованим Є. Хохловим через перерахування видів прояву зміни договору, не можна. Наша позиція пояснюється тим, що в разі відсторонення працівника від роботи не провадиться зміна трудового договору, не виконуються передбачені для зміни трудового договору законодавством вимоги. Зазначимо, що в разі відсторонення працівника від роботи здійснюється тимчасова зміна реалізації договору, але не самого договору. Ця зміна реалізації не впливає на характер трудової функції працівника або рівень його заробітної плати.

Інший підхід використовує, наприклад, Т. Нестерова, яка вважає, що зміна трудового договору – це «стадія в розвитку трудових відносин, яка найбільшою мірою відображає потребу в мобільності трудових ресурсів, що, у свою чергу, є умовою прогресу у виробництві» [7, с. 37]. С. Синенко в аналізі змін трудового договору наголошує на тому, що їх можна розглядати, по-перше, як укладання нового трудового договору, по-друге, як модифікацію колишнього трудового договору, який був для працівника і роботодавця підставою для виникнення трудових правовідносин, по-третє, як нову домовленість, що відрізняється від попереднього трудового договору, називається «переведення» і є підставою для виникнення нових трудових правовідносин [8, с. 94]. Незважаючи на багатоваріативність викладених інтерпретацій, зазначені розуміння змін розкривають характер відповідного юридичного факту через характеристику нової угоди. Проте погодитися з таким розумінням змін трудового договору не можна через те, що термін «переведення» не є тотожним поняттю «зміна трудового договору». Наприклад, А.М. Юшко під час розгляду питання про зміну умов трудового договору називає такі явища: зміну істотних умов праці; переміщення на інше робоче місце; переведення на іншу роботу, тобто зміна місця роботи (підприємства або його відокремленого підрозділу, розміщеного в певній місцевості (населеному пункті) й наділеного трудовою правосуб'єктністю, або місцевості, хоча й разом із підприємством, з яким укладено трудовий договір). Окрім того, переведення вчений розуміє як зміну трудової функції (доручення працівникові роботи, що не відповідає його спеціальності, кваліфікації, посаді, обумовленій під час укладення трудового договору, або покладення на нього завдань та обов'язків, не передбачених посадовою інструкцією, хоча й у межах тієї ж спеціальності) [9, с. 8].

Отже, варто зауважити, що різні підходи до визначення змін трудового договору пов'язані з наявністю низки підходів до визначення самого трудового договору. Вважаємо, що ці підходи в тій частині, коли вони не суперечать правовій природі цього юридичного факту, збагачують його теоретичне осмислення, а не шкодять такому. Отже, зміни трудового договору можна розглядати як:

1) характерну ознаку договірних відносин у галузі трудового права. Кожен приватноправовий договір може змінюватися, оскільки умови, в яких існують сторони договірних відносин та в яких вони укладали договір, є змінними. Коли зміни умов є кардинальними, такими, що зумовлюють у сторін договору втрату інтересу до договору і відповідних відносин, цей договір за угодою сторін може бути припинений. Однак коли зі зміною умов інтерес у цих правовідносинах у сторін залишається, сам договір допустимою мірою може бути змінений без розірвання

такого. Проте саме допустимість (за наявності законних підстав), визначеність (лише тією мірою, в якій це дозволено законодавством про працю) змінюваності трудового договору, його стримана гнучкість є особливою ознакою трудових правовідносин, що відмежовує ці відносини від інших приватних правовідносин;

2) похідний юридичний факт, що може мати місце лише за наявності базового юридичного факту, який породжує трудові правовідносини, не припиняє водночас відповідний правовий стан сторін цих правовідносин, що був зумовлений первинним юридичним фактом;

3) модифікація первинної юридичної моделі трудових правовідносин. Будучи похідним юридичним фактом, що змінює окремі умови первинного юридичного факту (зокрема, місце роботи, робоче місце, розмір оплати праці тощо), не змінюючи наявності трудових правовідносин (не припиняючи їх), зміни трудового договору також є модифікацією первинної юридичної моделі трудових правовідносин, що встановлювалися трудовим договором до його зміни;

4) уточнене джерело суб'єктивного права. Зважаючи на те, що зміни трудового договору є похідним юридичним фактом, зумовленим зміною певних умов, що можуть розглядатись як законні підстави для зміни трудового договору, а отже, також є модифікацією первинної юридичної моделі трудових правовідносин, доходимо висновку, що ця модель також може змінювати суб'єктивні права сторін трудового договору, тобто бути уточненим джерелом таких прав сторін договору;

5) особливу факультативну стадію перебігу (динаміку) трудових правовідносин, що постійно розвиваються, яка 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 як трудовий.

Висновки. У підсумку зауважимо, що поняття «зміна трудового договору» у широкому сенсі варто розуміти як модифікацію, активний вплив на те, що ми називаємо трудовим договором, у кожному конкретному випадку. Зміною трудового договору у вузькому сенсі варто називати факультативний похідний юридичний факт, що за угодою сторін трудового договору змінює характеристику впливу первинного юридичного факту – трудового договору, а саме його зміст, без припинення трудових правовідносин.

Список використаних джерел:

1. Іншин М., Мацюк А., Соцький А., Щербина В. Курс порівняльного трудового права : [підручник] : у 2-х т. / М. Іншин, А. Мацюк, А. Соцький, В. Щербина ; за ред. А. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків : Діса-плюс, 2015. – Т. 1. – 1056 с.
2. Яцкевич І. Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору : науково-правовий аспект / І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1 (11). – С. 1–15.
3. Мельник К., Бабенко А. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : [моногр.] / К. Мельник, А. Бабенко. – Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. – 240 с.
4. Петрушкина А. Ограничения прав работников при изменении определенных сторонами условий трудового договора / А. Петрушкина // Современная научная мысль. – 2015. – № 6. – С. 113–122.
5. Бабенко Е. Правове регулювання укладення та змін трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Е. Бабенко. – Київ, 2013. – 19 с.
6. Хохлов Е. Заключение и изменение трудового договора / Е. Хохлов // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2007. – № 4. – С. 18–25.
7. Нестерова Т. Изменение трудового договора / Т. Нестерова // Законность. – 2006. – № 7. – С. 37–39.
8. Синенко С. Зміна умов трудового договору з працівниками транспорту / С. Синенко // Юридичний вісник. – 2013. – № 4 (29). – С. 94–98.
9. Юшко А. Переведення на іншу роботу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А. Юшко. – Харків, 2002. – 20 с.