

УДК 349.2

ІНШИН М.І.

ПОНЯТТЯ ЗМІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті проаналізовано сутність змін трудового договору. Надано авторське визначення цього поняття.

Ключові слова: зміни трудового договору, трудова діяльність, працівник, роботодавець, трудовий договір.

В статті проаналізована сутність изменений трудового договора. Представлено авторское определение данного понятия.

Ключевые слова: изменения трудового договора, трудовая деятельность, работник, работодатель, трудовой договор.

In the article the essence of labor contract changes analyzed. Author's definition of this concept is given.

Key words: changes in labor contract, labor activity, employee, employer, employment contract.

Актуальність теми. Розвиток України як сучасної європейської держави з істинними європейськими цінностями, де права і свободи громадян мають забезпечуватись неухильно та беззаперечно, вкотре підтверджує необхідність ефективних змін, зокрема і в трудовому законодавстві. Адже реалізація людиною права на працю є основним джерелом економічного розвитку країни, її багатства та впевненості громадян у завтрашньому дні. Зміна трудового договору не завжди зумовлена певними правовими аспектами, як реорганізація, ліквідація підприємств, на це, безумовно, впливають економічні та соціальні чинники. Зміна трудового договору можлива в період нестабільності підприємств, перегляду заробітної плати з метою збереження конкурентоздатності за рахунок переведення та переміщення персоналу, а також включення в трудовий договір в якості основних обов'язків працівника виконання не тільки дорученої йому функції, але й досягнення результату, потрібного роботодавцю.

Нині реалії України характеризуються такими явищами, як політична та економічна криза, проведення антитерористичної операції у східних регіонах, що спричиняє внутрішню міграцію великої кількості населення. Саме ці чинники сприяють збільшенню порушень трудових прав громадян. Одним із основних інститутів трудового права є трудовий договір, а найбільша кількість порушень спостерігається в процесі переведень, переміщень та інших змін трудового договору.

Зростання безробіття, жорстка конкуренція на ринку праці спричиняє нерівність сил між працівниками та роботодавцями, що надає останнім змогу порушувати права громадян у разі зміни умов трудового договору. Необхідно дослідити та надати ефективні пропозиції для запобігання прогалин в існуючому законодавстві та механізмів його застосування. Також це дасть змогу виявити тонку межу між засобом усунення перебоїв у роботі, запобігання простоїв, раціонального використання робочого часу та перевищення повноваження роботодавців, і як наслідок – максимальне усунення порушень трудових прав громадян.

Стан наукового дослідження. Дослідження питань змін трудового договору та пов'язаних з ними аспектів є актуальними та були предметом досліджень великої кількості науковців у сфері трудового права, таких як А.М. Апанасенко, Н.Б. Болотіна, Е.В. Бабенко, Л.Ю. Бугров, В.С. Венедіктов, В.А. Глозман, Г.С. Гончарова, Є.О. Голованова, Н.Д. Гетьманцева, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, Р.З. Лівшиць, Л.І. Лазор, Й.Е. Маміофа, А.Р. Мацюк, Я.А. Одовічена, Ю.П. Ор-

© ІНШИН М.І. – доктор юридичних наук, професор, академік Національної академії правових наук України, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)

ловський, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, В.І. Прокопенко, С.М. Прилишко, К.Л. Томашевський, В.Г. Ротань, В.М. Скобелкін, А.І. Ставцева, М.П. Стадник, А.А. Фатуєв, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко, А.М. Юшко. Актуальність всебічного вивчення проблеми зміни трудового договору обумовлена не тільки необхідністю з'ясування автентичного змісту норм чинного трудового законодавства, а і їх подальшого вдосконалення.

Виклад основного матеріалу. Проблема зміни трудового договору завжди була і буде актуальною у зв'язку з тим, що вона обумовлена об'єктивною реальністю й істотно зачіпає права і законні інтереси як працівника, так і роботодавця. З одного боку, трудове законодавство про зміну трудового договору встановлює сторонам правові гарантії в стабільності умов укладеного ними трудового договору. З іншого боку, воно дозволяє забезпечувати нормальну діяльність роботодавців як господарюючих суб'єктів, беручи до уваги інтереси виробництва, а також враховуючи стан здоров'я працівників та інші суб'єктивні чинники.

Норми законодавства України, що регулюють зміну трудового договору, натепер неоднорідні за своїм змістом і юридичними наслідками. Адже вони регулюють не тільки відносини зі зміни трудового договору, але і його припинення, зміни трудових правовідносин без зміни змісту трудового договору, заміну сторони трудового договору, а також призупинення виконання трудового договору. Зазначені правові явища викликають необхідність всебічного наукового аналізу, змушують по-новому поглянути на питання зміни трудового договору та його правового регулювання.

Насамперед гарантія права на працю, передбачена Конституцією України, а саме статтею 43 [1], поширюється не лише на трудові правовідносини, що реалізуються особою шляхом укладення трудового договору, а й на сам порядок реалізації цього права. Дуже важливо, щоб конституційні принципи щодо добровільності праці, належних і безпечних умов праці, оплати праці, використання праці жінок і неповнолітніх, захисту від незаконного звільнення, реалізації права на відпочинок, захисту порушених трудових прав неухильно дотримувалися. Адже сторони трудових відносин прагнуть стабільності шляхом збереження наявних, а також врахування інтересів як роботодавця так і працівника у випадку дотримання встановлених гарантій трудових прав працівника під час виконання трудового договору [2, с. 187].

Під час укладення трудового договору кожен працівник зацікавлений в тому, щоб його трудові відносини з власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою носили тривалий і стабільний характер. Стаття 31 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [3] встановлює, що роботодавець не має права вимагати від працівника виконання робіт, які не обумовлені трудовим договором. У разі виробничої необхідності для зміни трудової функції працівника застосовуються правила, встановлені для переведення в межах одного підприємства, установи, організації, бо інакше це буде зміною істотних умов праці, введення якої потребує дотримання вимоги про попередження працівника про такі зміни за два місяці до їх введення. Вчений П.Д. Пилипенко зазначає, що разом з тим трудове законодавство України допускає виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, у виняткових випадках і обмежене у часі та за колом осіб, у порядку переведення працівника без його згоди [4, с. 86]. Відповідно до цього необхідно зазначити, що законодавство про працю України гарантує працівникам умови трудового договору, визначені під час його укладання, та забезпечує захист їхніх трудових прав, визначаючи стабільність трудового правовідношення працівника, зміна якого можлива лише за його згодою. Однак часом можуть виникати обставини, що суперечать інтересам обох сторін як роботодавця, так і працівника, або внаслідок обставин, незалежних від них, виконання сторонами умов, визначених трудовим договором, стає неможливим. У таких випадках за ініціативою однієї зі сторін трудового договору або за ініціативою третіх осіб законодавство про працю України допускає зміну умов трудового договору. У вирішенні питання про зміну умов трудового договору з причини нечіткого розуміння та законодавчої визначеності можуть виникати певні колізії та конфлікти.

Чинне законодавство України нині не містить визначення поняття зміна трудового договору чи зміна умов трудового договору (у трудовому праві ці поняття використовуються як тотожні) та, власне, не використовуються як такі. У тлумачному словнику української мови слово «зміна» тлумачиться як перехід, перетворення чого-небудь у щось якісно інше [5, с. 328]. З огляду на це К.Ю. Мельник пропонує розуміти під зміною трудового договору перехід, перетворення однієї або декількох істотних умов цього договору у змістовно іншу (інші) за ініціативою працівника, роботодавця або третіх осіб [6, с. 427]. Окремі науковці, зокрема В.С. Венедиктов [7, с. 203], Я.А. Одовічена [8, с. 696], Н.Д. Гетьманцева [9, с. 68], як синонім терміна «зміна тру-

дового договору» використовують термін «новація трудового договору». Нині у наукових виданнях виникає нове поняття, яке позначає зміни трудового договору, – новація трудового договору. Ставлення до такого позначення у різних колах правознавців є неоднозначним. Так, автори авторитетного академічного двотомного видання за редакцією академіка А.Р. Мацюка включають до новації трудового договору переведення на іншу роботу, переміщення, зміну істотних умов праці [10, с. 886]. Разом з тим професор Н.Б. Болотіна вважає за доцільне виключити поняття «переміщення» зі ст. 32 КЗпП України, передбачивши тільки два варіанти змін умов трудового договору: «переведення» і «зміни в організації виробництва і праці» [11, с. 274]. Н.Д. Гетьманцева новацією умов трудового договору визначає тільки переведення на іншу роботу [9, с. 64]. Ми вважаємо, що новація трудового договору – поняття нове, яке відповідає сучасним реаліям, проте необхідно визначити точні рамки, в межах яких воно буде застосовуватись. Також варто зазначити, що до поняття новації в трудовому праві сформувалася суперечлива позиція щодо доцільності його застосування, між науковцями в трудовому праві нині існують дискусії.

Як зазначає К.Ю. Мельник, новація (від лат. *novatio* – «зміна, оновлення») як правовий інститут зародилась і набула поширення ще в римському праві, яке визначало її як договір, що припиняє наявне зобов'язання шляхом заміни його іншим. Юристи середньовічних держав перейняли практику застосування новації, а дещо пізніше цей інститут було закріплено в кодифікованих актах цивільного законодавства багатьох країн [6, с. 204]. Такий термін закріплено і в цивільному законодавстві України у ч. 2 ст. 604 Цивільного кодексу України, яка визначає, що зобов'язання припиняється за домовленістю сторін про заміну первісного зобов'язання новим зобов'язанням між тими ж сторонами (новація) [12]. Тобто, новацію у цивільно-правовому розумінні варто розглядати як те, що між визначеними цивільно-правовими нормами або умовами договору сторонами не тільки змінюється первісне зобов'язання, але на підставі угоди виникає нове зобов'язання, на підставі якої автоматично припиняється існування попереднього.

Останнім часом окремі науковці прагнуть також визначати зміну умов трудового договору як новацію, термін, який часто використовується в науці цивільного права для позначення заміни одних зобов'язальних відносин іншими. На наш погляд, це свідчить про погрозові тенденції у динаміці трудового права. О.О. Коваленко зазначає, що таке перенесення не має під собою жодного обґрунтування, воно не переслідує вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці (адже протилежність у підході до регулювання відносин цивільного і трудового права нині, коли можна переглянути історичний досвід цього питання, очевидна, як ніколи) і немає нагальної необхідності. Це зміни заради змін – і нічого іншого [13, с. 104]. Вважається слушною думка науковця, адже, справді, перенесення суто цивілістичної правової конструкції у трудове право не несе у особі жодних теоретичних чи правових обґрунтувань, навіть незважаючи на певну диспозитивність у регулюванні трудових відносин між працівником та роботодавцем. Застосування новації у чистому вигляді, в якому вона використовується у зобов'язальних відносинах, видається неможливим і тому ототожнювати це поняття із зміною трудового договору є недоречним. Оскільки за новації не відбувається зміна певних умов наявного договору, результатом новації є виникнення абсолютно нових, часом зовсім не пов'язаних між собою відносин із зобов'язань. Новизна чи усунення проблем у правовому регулюванні зміни трудового договору у позначенні одного сформованого поняття в науці трудового права іншим, запозиченим із цивільного, є даниною певних сучасних тенденцій, аніж результатом розгляду цієї проблематики, тому видається, що їхні перспективи у трудовому праві є доволі сумнівними. Тому вважаємо, що використання новації як конструкції, яка є тотожною за своїм змістом зміні трудового договору, буде неправильним, адже її в окремих випадках можна розглянути як один зі способів зміни такого, наприклад, як переведення працівника, при якому також, незважаючи на окремі відмінності, відбувається заміна одних трудових відносин іншими. Більш доцільним у такому випадку розглядати ці терміни як певна частина (новація) і ціле (зміна трудового договору).

У теорії трудового права вже давно сформувалося поняття «зміни трудового договору», ефективність якого доведена практикою його застосування. До зміни трудового договору чи зміни умов трудового договору традиційно відносять зміну істотних умов праці, переведення та переміщення.

Варто зауважити, що у науці пропонується застосовувати й інші терміни замість зміни трудового договору. Так, вітчизняні науковці харківської правової школи Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.М. Прилипко використовують термін «форми зміни трудового договору», характеризуючи зміну істотних умов праці [14, с. 84]. Науковець Ю.В. Кернякевич застосовує термін «способи зміни трудового договору» [15, с. 11]. Вживання різних термінів щодо позначення видів зміни

умов трудового договору, таких як способи, форми чи види, є за своєю суттю тотожними та не є підміною понять. Тому, вважається, така різноманітність використання визначень науковцями не може служити підставою теоретичних суперечок.

Способами зміни трудового договору в Україні визнається переведення, зокрема переміщення, а також зміна істотних умов праці. Серед науковців відсутня єдність у розумінні не лише цих понять, але також у науці трудового права точиться дискусія щодо оспорування загальновизнаних способів зміни умов трудового договору як таких, про те, чи насправді вони виступають підставою зміни трудового договору.

Вчений М.Г. Александров вказує на те, що у разі тимчасового переведення на «іншу роботу» не відбувається зміна умов трудового договору. Навпаки, обов'язок працівника виконувати в певних випадках роботу, що не стосується його трудової функції, становить обов'язкову умову трудового правовідношення. У випадку переведення на інше підприємство (установу), коли, по суті, припиняються одні трудові правовідносини і виникають інші, хоча й обумовлені у своєму виникненні першими правовідносинами, також немає «зміни умов трудового договору» [16, с. 275]. Тобто науковець зміну умов трудового договору визначав лише як переведення на іншу постійну роботу за винятком переведення на іншу постійну роботу на інше підприємство, установу, організацію.

Вважаючи правильним підхід М.Г. Александрова щодо розуміння переведення як однієї з підстав зміни умов трудового договору, варто зазначити, що ця позиція не відображає повної кількості підстав зміни умов трудового договору, таких як зміна істотних умов праці у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

Варто зазначити непослідовність позицій О.П. Циндяйкіної, яка спочатку зазначає, що зміною трудового договору є зміна в односторонньому або двосторонньому порядку його змісту, а у визначенні форми зміни трудового договору в ці форми включається і зміна за законодавством [17, с. 5], а далі відзначає, що зміна трудового договору є зміною однієї або декількох істотних умов цього договору [17, с. 12]. Визначати зміну трудового договору обмежено, лише як зміну істотних умов, неправильно, адже зміна трудового договору може здійснюватися також шляхом переведення, зокрема переміщення. У цілому правильно визначаючи саме поняття, розуміючи його сенс та складові, є також не менш важливим для правильного розуміння та застосування на практиці.

Зміна трудового договору є важливим інститутом трудового права. Від досконалості норм, що регулюють зміну трудового договору, залежить стабільність трудових відносин та ефективність захисної функції, виконуваної галуззю трудового права.

Під час дослідження правової категорії зміни трудового договору вважаємо, що поняттям, яке найбільш повно дозволяє зрозуміти та розкрити всі аспекти цієї конструкції, є наступне визначення зміни умов трудового договору:

Зміна трудового договору – стадія в динаміці розвитку трудових правовідносин, на якій відбувається трансформація суб'єктивних прав і обов'язків працівника і роботодавця, що впливають з раніше встановлених ними істотних умов трудового договору, яка може проявлятися у вигляді укладання нового трудового договору, модифікації попереднього трудового договору, який був підставою виникнення трудового правовідношення між працівником і роботодавцем або нова домовленість, яка має відмінні риси від попереднього трудового договору та має назву переведення і є підставою для виникнення нових трудових правовідносин.

Таким чином, основою існування трудових відносин та власне трудового договору є принцип стабільності та недопустимості свавільної зміни його умов, при цьому така стабільність має стосуватися не лише трудової функції, а й трудового договору загалом.

Разом з тим стабільність трудового договору не може бути абсолютною. Трудові відносини самі по собі є досить динамічними, а тому їх закріплення у трудовому договорі має допускати можливість їх зміни. Сторони з власної волі чи через певні обставини вправі відходити від принципу стабільності через певні економічні чи соціальні причини, що їх зумовлюють.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР / Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30. Ст. 141.
2. Яцкевич І.І. Юридичні гарантії права на працю у процесі зміни умов трудового договору. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2015. № 4. С. 186–194.

3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. №322-VIII / Відомості Верховної Ради УРСР. 1971 р. Додаток до N 50.
4. Трудове право України: Навчальний посібник / за ред. П.Д. Пилипенка. К.: Істина, 2005. 208 с.
5. Словник української мови: в 11 тт. АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І.К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1978. Т.3. 736 с.
6. Мельник К.Ю. Стабільність та змінюваність трудових правовідносин. Право і Безпека. 2010. № 4. С. 203–206.
7. Венедиктов В.С. Трудове право України. К.: Істина, 2008. 384 с.
8. Одовічена Я.А. Зміна місця роботи як новація умов трудового договору Форум права. 2012. № 4. С. 694–701.
9. Гетьманцева Н.Д. Новація умов трудового договору. Юрид. Україна. 2007. № 3. С. 64–70.
10. Курс порівняльного трудового права: підручник: у 2-х т. / М.І. Іншин., А.Р. Мацюк, А.М. Соцький, В.І. Щербина; за ред. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін. і доп. Х., 2015. Т.1. 1054 с.
11. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. К.: Вікар, 2003. 725 с.
12. Цивільний кодекс України. Від 16 січня 2003 р. № 435-IV. / Відомості Верховної Ради (ВВР). 2003. № 40–44. Ст. 356.
13. Коваленко О.О. Свобода волі сторін трудового договору при змінах в організації виробництва та праці. Науковий вісник Херсонського державного університету: Серія Юридичні науки. Випуск 6.2 Том 2. 2014. С. 103–109.
14. Гончарова Г.С. Трудовое право в вопросах и ответах: учебно-справочное пособие. Издание 4; переработанное и дополненное / Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.Н. Прилипко. Под ред. В.В. Жернакова. Харьков: Одиссей, 2005. 592 с.
15. Кернякевич Ю.В. Правове регулювання переведення працівників на іншу роботу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Київ, 2012. 17 с.
16. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. 336 с.
17. Циндяйкина Е.П. Изменение трудового договора: автореф. дис. на соискание науч. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». М., 2000. 25 с.