

ОСОБЛИВОСТІ ЗМІНИ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У СТРОКОВИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

У статті аналізуються норми трудового законодавства України, які регулюють порядок проведення зміни умов трудового договору у строкових трудових правовідносинах. Зазначається, що розширення сфери використання строкових трудових договорів не має спричинити зниження гарантій для найманих працівників. Висвітлено новели проекту Трудового кодексу України, а також охарактеризовано гарантії трудових прав працівників у разі переведення їх на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце та істотних змін умов праці.

Ключові слова: *строковий трудовий договір, умови трудового договору, переведення на іншу роботу, переміщення, гарантії прав працівників.*

В статті аналізуються норми трудового законодавства України, регулюючі порядок проведення зміни умов трудового договору в строкових трудових правовідносинах. Отзначається, що розширення сфери використання строкових трудових договорів не повинно привести до зниження гарантій для найманих працівників. Освітлено новели проекту Трудового кодексу України, а також охарактеризовано гарантії трудових прав працівників при переведенні на іншу роботу, переміщенні на друге робоче місце і в разі суттєвих змін умов праці.

Ключевые слова: *срочный трудовой договор, условия трудового договора, перевод на другую работу, перемещение, гарантии прав работников.*

The article analyzes standards of the labor legislation of Ukraine, which regulate the procedure of changing the conditions of an employment contract in the fixed-term labor relations. It is noted that expansion of the scope of fixed-term employment contracts use should not result in lower guarantees for employees. The new regulations of the draft Labor Code of Ukraine are covered, as well as the guarantees of labor rights of employees during their transfer to another job, moving to another place of work and in case of change of the main work conditions.

Key words: *Fixed-term employment contract, conditions of employment contract, transfer to another job, moving to another place of work, guarantees of employee's rights.*

Вступ. Трудові правовідносини між працівниками та роботодавцями є доволі динамічними та часто у процесі їх існування постає необхідність змінити первинно виражену волю сторін та здійснити коригування умов трудового договору. За цих умов необхідно, щоб трудове законодавство України не лише закріплювало змогу коригувати такі умови, але й забезпечувало оптимальне поєднання інтересів обох сторін трудового договору. Особливо це стосується строкових трудових правовідносин, які традиційно сприймаються як менш «стабільні» порівняно із безстроковими. Зміну умов трудового договору у строкових трудових правовідносинах досліджували: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, С.В. Вишновецька, І.В. Зуб, В.В. Жернаков, Т.В. Парпан, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко, С.О. Сільченко та інші.

Постановка завдання. Не применшуючи значення проведених досліджень, зазначимо, що мало з'ясованими залишаються питання особливостей проведення змін умов трудового договору у строкових трудових правовідносинах. Тому метою пропонованої статті є визначення впливу строкових трудових правовідносин на порядок проведення зміни умов трудового договору працівників, які перебувають у таких відносинах, а також виокремлення особливостей прове-

дення зазначених вище змін. Крім цього, актуальним залишається питання про обсяг юридичних гарантій трудових прав працівників, які працюють за строковими трудовими договорами у разі змін умов трудового договору.

Вирішення усіх цих завдань сприятиме підвищенню рівня гарантій трудових прав працівників та роботодавців, трудові правовідносини яких виникли на підставі строкового трудового договору, процесу вдосконалення трудового законодавства України, а також забезпеченню оптимального поєднання інтересів працівників та роботодавців при зміні умов трудового договору.

Результати дослідження. Цілком зрозуміло, що за ступенем гарантій трудових прав працівників будь-який із трудових договорів, незалежно від того, укладений він на визначений чи невизначений строк є рівнозначним. Трудовий договір є однією з найважливіших і найефективніших форм регулювання трудових правовідносин, яка покликана забезпечувати всебічне врахування волі сторін на всіх етапах їх існування (виникнення, існування, зміни та припинення) [1]. Вступаючи у строкові трудові правовідносини, працівник цілком справедливо розраховує на дотримання та забезпечення зумовлених при укладенні трудового договору умов протягом усього строку існування цих правовідносин.

Незважаючи на так звану «стабільність» трудових правовідносин, навіть і тоді, коли ці відносини строкові, у процесі їх існування можуть з'явитися обставини, враховуючи які, сторони вправі або змушені змінити свою первісну волю. Ці обставини можуть бути як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. У трудовому праві такі обставини називають правозмінюючими юридичними фактами [2]. Вони певною мірою уточнюють (вносять корективи у) зміст вже наявних правовідносин, проте самі трудові правовідносини внаслідок цього не перетворюються на якийсь інший вид правових відносин [3]. Так чи інакше, усі ці юридичні факти впливають на подальший характер трудових правовідносин, вимагаючи змінити умови трудового договору, який став підставою їх виникнення.

Зміну умов трудового договору науковці визначають як будь-яку зміну (уточнення) тих чи інших елементів змісту трудового договору, що спрямована на доповнення, відміну (скасування) істотних умов договору, яка зумовлена різними суб'єктивними та об'єктивними обставинами, які не припиняють дії трудового договору і відповідають вимогам, які ставляться до дійсності договорів [4]. Процес зміни умов трудового договору може бути направлений на: а) внесення певних уточнень (заміни) щодо тієї чи іншої умови трудового договору; б) доповнення змісту трудового договору новою умовою; в) скасування будь-якої умови договору; г) кілька цілей (наприклад скасувати умову та доповнити зміст іншою) – змішана умова [5].

Поряд із зміною умов трудового договору, яка зазвичай має форму переведення на іншу роботу, законодавець виділяє й інші, які впливають на зміст трудових правовідносин, а саме: переміщення на інше робоче місце, зміну істотних умов праці, трансформацію строкових трудових правовідносин у безстрокові.

Відповідно до диспозиції ст. 32 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України; КЗпП), доручення працівникові роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації чи посаді (трудовій функції), а також істотна зміна інших (крім робочого місця) умов трудового договору, якщо при цьому відсутні зміни в організації виробництва і праці, визначається як переведення на іншу роботу, яке потребує згоди працівника [16]. Зміна розташування місця роботи (в разі переміщення підприємства, установи, організації в інший населений пункт) також вважається переведенням.

В науці трудового права, переведення на іншу роботу трактується і у більш вузькому розумінні, а саме як зміна однієї з обов'язкових умов трудового договору – трудової функції чи місця роботи [6; с. 140; 7; с. 51; 8; с. 8].

Аналізуючи обидва підходи, Т.В. Парпан зазначає, що у «вузькому» розумінні переведення на іншу роботу можна розглядати як одну із складових частин поняття «зміна умов трудового договору». При «розширеному» ж трактуванні зміст понять «переведення на іншу роботу» та «зміна умов трудового договору» видається тотожним [5].

На нашу думку, за відсутності в КЗпП України прямих вказівок на порядок проведення зміни умов трудового договору та з огляду на зміст ст. 32 КЗпП України, «розширене» трактування поняття переведення на іншу роботу видається більш прийнятним.

У проекті Трудового кодексу України поняття «зміна умов трудового договору» розмежується з поняттям «переведення на іншу роботу». Останнє розглядається як підстава зміни умов трудового договору (ст. 61). Саме поняття «переведення на іншу роботу» у проекті ТК подано як доручення працівнику виконання роботи, що виходить за межі трудового договору і потре-

бує згоди працівника, якщо інше не встановлено цим Кодексом. Тобто можемо припустити, що йдеться про зміну лише трудової функції працівника. Однозначно ж стверджувати важко, адже поняття «робота, що виходить за межі трудового договору» може трактуватися як у «широкому» розумінні, так і у «вузькому».

Відповідно до чинного трудового законодавства, залежно від того, чи зміна умов трудового договору є постійною або тимчасовою, розрізняють постійні та тимчасові переведення. Водночас ці види переведення за територіальною ознакою можна поділити на: переведення на тому ж підприємстві, установі, організації (тобто у того самого роботодавця); переведення до іншого роботодавця (або на виборну посаду); переведення в іншу місцевість.

При переведенні на іншу роботу працівнику гарантується: 1) переведення відбудеться лише за його згоди (ст. 32 КЗпП); 2) робота, на яку його переводять не протипоказана йому за станом здоров'я; 3) переведення не відбудеться в період його тимчасової відсутності на роботі (хвороба, відпустка); 4) йому не встановлять строк випробування. Зазначені вище гарантії належить як працівникам, які працюють за безстроковими трудовими договорами, так і тим, з якими укладено строковий трудовий договір, оскільки, як вже зазначалося, будь-який із трудових договорів (безстроковий чи строковий) за ступенем гарантій трудових прав працівників є рівнозначним.

Отже, якби зміни умов строкового трудового договору не відбувалися, сторони мали досягти щодо цього питання згоди, необхідність якої гарантується ст.ст. 31–34 КЗпП України. Проте, незважаючи на загальну заборону ст. 31 КЗпП України, роботодавцю все ж дозволяється тимчасово перевести на іншу роботу працівника без згоди останнього. Підставою такого переведення мали бути екстраординарні (надзвичайні обставини), а саме: відвернення або ліквідація наслідків стихійного лиха, епіdemій, епізоотій, виробничих аварій, а також інші обставини, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей (ч. 2 ст. 33 КЗпП України). Наведена норма узгоджується зі встановленою Конституцією України заборonoю використання примусової і обов'язкової праці (ст. 43) [9] та нормами міжнародного законодавства.

Працівнику, якого тимчасово переводять за так званих «екстраординарних» обставин, гарантується наведене нижче: 1) переведення не триватиме більше одного місяця (проте кількість таких переведень упродовж року не обмежується); 2) робота, яка доручається працівнику не може бути протипоказана йому за станом здоров'я; 3) оплата праці за виконану роботу буде не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою. Також встановлена заборона щодо переведення у зазначених ч. 2 ст. 33 КЗпП випадках, вагітних жінок, жінок, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди (ч. 3 ст. 33 КЗпП України).

Якщо працівника, який працює за строковим трудовим договором, переводять на іншу роботу для заміни тимчасово відсутнього працівника на період його відсутності, це не змінює строкового характеру його трудових правовідносин. Так само не спричинятиме такий вплив і переведення з однієї посади, зайнятої за контрактом (строковим трудовим договором), на іншу, яку теж виконують на підставі контракту.

Аналізуючи передбачені чинним трудовим законодавством тимчасові переведення працівників, які перебувають у строкових трудових правовідносинах, необхідно наголосити на тому, що такі переведення мають закінчуватися строком трудового договору, адже вихід за межі цього строку змінить зміст договору і перетворить його на безстроковий. Винятком є переведення тимчасового працівника на сезонну роботу, якщо він із самого початку не приймався для виконання сезонної роботи як тимчасовий (для заміщення тимчасово непрацездатного працівника), оскільки при цьому, набуваючи нових специфічних рис, змінюється предмет трудового договору [10, с. 85].

Загалом переведення на іншу роботу не впливають на характер наявних правовідносин. Разом із тим такий вплив може спричинити зміна умови про строк дії договору, якщо йдеться про переведення працівника, який працював за строковим трудовим договором на постійну роботу. Таке переведення має бути проведено з дотриманням встановлених трудовим законодавством вимог.

Наступним правовим явищем, з яким пов'язують зміну умов трудового договору, є переміщення працівника. Керуючись ч. 2 ст. 32 КЗпП України, переміщенням визнається зміна робочого місця всередині підприємства, пов'язана з організацією виробництва, яка не потребує згоди працівника. Право роботодавця переміщати працівника без його згоди на інше робоче місце дає йому змогу оперативно вирішувати питання розподілу та використання кадрів підприємства [11, с. 25]. При переміщенні трудова функція, яка зумовлена трудовим договором, не змінюється, а змінюється лише відповідне робоче місце працівника, конкретний структурний підрозділ (цех,

відділ, дільниця), доручається робота на іншому механізмі або агрегаті. На відміну від переведення на іншу роботу, в результаті переміщення працівника зміст трудового договору не має змінюватися, оскільки на зміну умов трудового договору необхідна згода його сторін, а цього при переміщенні не вимагається.

Незважаючи на нібито неістотність «переміщення», зумовлену, зокрема, відсутністю узгодження цього питання з працівником, є гарантії, які роботодавець має забезпечити у разі його проведення.

По-перше, роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, яка протипоказана йому за станом здоров'я.

По-друге, переміщення має бути вмотивованим. КЗпП не містить щодо цього безпосередньої вказівки, але на це вказує судова практика, керуючись роз'ясненням Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 р., а саме: переміщення не може бути невмотивованим, не зумовленим інтересами виробництва [12].

По-третє, роботодавець вправі змінити робоче місце працівника або доручити йому роботу на іншому механізмі чи агрегаті, скерувати його до іншого структурного підрозділу у тій самій місцевості лише у межах трудової функції, зумовленої трудовим договором.

Зауважимо, іноді у трудовому договорі місце роботи працівника може бути визначено як структурний підрозділ за відповідною адресою. Відповідно, його зміна мала б розцінюватися як переведення і бути проведена за згодою працівника. Проте таке застереження в КЗпП відсутнє.

Також зазначимо, що зміна структурного підрозділу може істотно вплинути на відстань між роботою та місцем проживання працівника. З цього приводу науковці застерігають: зміна робочого місця працівника, якщо це пов'язано із суттєвим збільшенням витрат часу на проїзд до нового робочого місця, має ознаки переведення, а не переміщення [13].

Як позитивний момент на шляху удосконалення трудового законодавства є присвячена переміщенню окрема стаття проекту ТК України, в якій, зокрема, йдеться про те, що якщо внаслідок переміщення змінюються умови транспортної доступності (наявність транспорту загального користування і звичайної для цієї місцевості витрати коштів і часу на проїзд (переміщення) від місця проживання до місця роботи), переміщення дозволяється лише за письмовою згодою працівника [14].

Що стосується праці надомних працівників, то вона має особливості: 1) якщо місцем роботи вважати розташоване за відповідною адресою місце, де працівник безпосередньо виконуватиме свої трудові обов'язки (без прив'язки до роботодавця), то робоче місце такого працівника є одночасно місцем його роботи; 2) застосування роботодавцем щодо цієї категорії працівників такої форми організації праці, як «переміщення на інше робоче місце» не має сенсу, оскільки не є прерогативою роботодавця у цих відносинах. Зміна робочого місця (місця роботи) надомного працівника залежить від його потреб та волі. А от для роботодавця така зміна має значення, оскільки щоб виконати свій обов'язок із забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці працівника, він має бути відповідно поінформований.

Загалом обсяг встановлених гарантій трудових прав працівника, який перебуває у строкових трудових правовідносинах, у разі переміщення на інше робоче місце залишається незмінним. Не змінюється в результаті переміщення і строковий характер трудових правовідносин. Воно не перетворює їх на безстрокові і навпаки.

Що стосується «зміни істотних умов праці», то згідно з ч. 3 ст. 32 КЗпП України у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці роботодавцю надано право змінювати істотні умови праці при продовженні роботи за тією самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. До умов праці, які дозволяється змінювати роботодавцю у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, належать: системи та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, розряди, найменування посад та ін. Про зміну істотних умов праці роботодавець зобов'язаний попередити працівника не пізніше ніж за два місяці.

Пленум Верховного Суду України у своїй постанові № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» наводить приблизний перелік обставин, що можуть розглядатися як зміни в організації виробництва та праці. Це, зокрема, раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадження передових методів, технологій; запровадження на законодавчому рівні обов'язкового укладення контрактів із працівниками, тощо [12].

Зміна умов праці відбувається з ініціативи роботодавця. Це його право, яке він може реалізувати або ні. Щодо працівника, то незалежно від того, чи погоджується на зміну істотних умов праці працівник, вона відбувається.

Якщо працівник не погоджується на зміну істотних умов праці, то його можна звільнити за п. 6 ст. 36 КЗпП України. У тих випадках, коли підстави для зміни істотних умов праці фактично існують, але працівник, який відмовився від продовження роботи, не був попереджений за два місяці про їх зміну або звільнений до закінчення цього терміну після попередження, суд, відповідно, змінює дату звільнення [12]. У разі припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП роботодавець, згідно з ст. 44 КЗпП, зобов'язаний виплатити працівникові вихідну допомогу у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Відмова працівника, який перебуває у строкових трудових правовідносинах від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов, праці призведе до їх дострокового припинення, за умов, що строк трудового договору спливає після дати, коли буде проведено зміни в організації та праці, які стали підставою для зміни істотних умов праці. У цьому разі підставою звільнення буде не п. 2 ст. 36, а п. 6 цієї ж статті [15].

Як вже зазначалося, запровадження на законодавчому рівні обов'язкового укладення контрактів з працівниками теж вважається зміною істотних умов праці. Запровадження контрактної підстави прийому на роботу може змінити умову про строк дії трудового договору, якщо до цього працівник працював за безстроковим трудовим договором. Поряд із цим внесені до ст. 21 КЗпП України зміни щодо обмеження сфери застосування контракту лише законами дали підставу для трансформації строкових трудових правовідносин у безстрокові. Це відбулося, коли на підставі зазначених змін Верховна Рада, Президент та Кабінет міністрів України внесли відповідні зміни до затверджених ними нормативних актів із питань укладення контракту. У зв'язку з цим строкові трудові договори та контракти, укладені раніше, стали вважатися перетвореними на безстрокові трудові договори, а їх припинення у зв'язку із закінченням строку (п. 2 ст. 36 КЗпП України) – неправомірним.

З цього приводу можна згадати роз'яснення Конституційного суду України щодо запровадження контрактної форми трудового договору стосовно керівників закладів охорони здоров'я України від 01.08.2013 р. № 22-14-17/1749, яким зазначено, що укладання трудових договорів у формі контракту є обов'язковим лише для осіб, які призначаються на посади керівників закладів охорони здоров'я після 1 січня 2012 р., і не поширюється на керівників цих закладів, призначених до цієї дати. Такий висновок Конституційного Суду України ґрунтується на нормі ч. 1 ст. 58 Конституції України, яка закріплює, що закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи. Поряд із цим у роз'ясненні вказується, що, з огляду на положення ст. 9 КЗпП України умови договорів про працю, в тому числі й контрактів, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. При цьому зазначено, що у Рішенні від 9 липня № 12-рп/98 Конституційний Суд України виходив із того, що передбачений контрактом тимчасовий характер трудових відносин є однією з умов, які ускладнюють становище працівника (абз. 2 п. 5 мотивувальної частини). Таким чином, примушування працівника, який працює на умовах безстрокового трудового договору, до укладення контракту з обмеженим строком його дії є погіршенням його становища, що може стати підставою для визнання такого контракту недійсним.

Висновки. Як вбачається з викладеного, у питаннях регулювання трудових правовідносин і досі чільне місце займає стереотип щодо безстрокового трудового договору як визначального виду, який може забезпечити найманому працівнику максимум гарантій його трудових прав. А розширення сфери використання строкових привносить сумнів щодо забезпечення належного рівня гарантій трудових прав працівників. Все ж строковий характер трудових правовідносин не впливає на обсяг встановлених законодавством гарантій трудових прав найманих працівників при зміні умов трудового договору. Поряд із цим нинішнє законодавче регулювання порядку проведення таких змін є доволі неоднозначним, що, своєю чергою, не дає змоги сторонам трудових відносин, у тому числі строкових, бути у питаннях про зміну умов трудового договору настільки ж вільними, як і при укладенні трудового договору.

Список використаних джерел:

1. Брус Ю.П. Трудовий договір як форма закріплення основних прав між сторонами трудових відносин / Ю.П. Брус, І.П. Бахновська. Науковий вісник Ужгородського національного університету: серія: Право / голов. ред. Ю.М. Бисага. Ужгород: Гельветика, 2014. Вип. 25. С. 88–91.

2. Пилипенко П.Д., Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ: Т-во «Знання», 2003. 146 с.
3. Пилипенко П.Д. Юридичні факти за трудовим правом з огляду на породжувані ними юридичні наслідки. Наукові праці Пилипенка Пилипа Даниловича. Вибране. – Дрогобич: Коло. 2013. С. 193–197.
4. Парпан Т.В. Зміна умов трудового договору у проекті Трудового Кодексу України. Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2004. Вип. 40.
5. Парпан Т.В. Співвідношення понять: «зміна умов трудового договору» та «переведення на іншу роботу». Електронне наукове фахове видання «Порівняльно-аналітичне право». 2014. № 1.
6. Сыроватская Л.А. Трудовое право [Текст]. М. Высшая школа, 1997. 140 с.
7. Пересунько В.С. Гарантії трудових прав працівників при переведенні, переміщенні, зміні істотних умов праці [Текст]. Підприємництво, господарство і право. 2000. № 9. С. 51–55.
8. Юшко А.М. Переведення на іншу роботу [Текст]: автореферат дис. ... к.ю.н. Харків, 2002. 20 с.
9. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>.
10. Сільченко С.О. До питання про способи трансформації строкового трудового договору у безстроковий [Текст]. Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах: Збірник матеріалів круглого столу / За ред. к.ю.н., доцента Шумної Л.П. Чернігів: КП «Видавництво «Чернігівські обереги», 2007. 188 с.
11. Голєня Є.Ф. Трудовий договір [Текст]. К. Тов-во «Знання» УРСР, 1977. 32 с.
12. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
13. Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору [Текст]: автореферат дис. ... к.ю.н. К. 2005. С. 12.
14. Проект Трудового кодексу України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=1658&skl=9.
15. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
16. Трудове право України: акад. курс: підручник для студ. юрид. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін. За ред. П.Д. Пилипенка. 5-е вид., переробл. і доп. К.: Ін Юре, 2014. 221 с.