

## ТЕМА: ЗМІНА УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Однією з важливих гарантій реалізації конституційного права на працю є заборона власника чи уповноваженого ним органу вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, що прямо закріплено у ст. 31 КЗпП України. У цьому виявляється принцип свободи трудового договору. Однак трудові правовідносини, які виникають на його підставі, не залишаються незмінними, постійними. Вони завжди динамічні, рухливі. Причинами таких змін можуть бути як об'єктивні, так і суб'єктивні обставини. Це запровадження нової техніки і технології, інша організація праці і нове розміщення працівників або перерозподіл їх обов'язків, суміщення професій, збільшення або зменшення обсягу робіт тощо. Суб'єктивні якості працівника (фізичні та розумові) з віком зазнають суттєвої трансформації. Отримання та підвищення освіти, збільшення стажу роботи сприяють створенню умов для росту кваліфікації. На трудових відносинах позначаються здоров'я людини, її родинний стан та матеріальне становище, характер праці та її умови тощо. Слід також урахувати й зовнішні чинники, які прямо не пов'язані з працею, але можуть стати для працівника вирішальними, – віддаленість роботи від житла, робота транспорту, житлово-комунальне, побутове, торговельне обслуговування. І хоча самі трудові відносини перебувають у безперервному русі, про зміну трудового договору ми говоримо значно рідше.

У законодавстві України не визначено, що таке переведення на іншу роботу. Воно лише містить основні принципи його правового регулювання, а саме: заборонено вимагати від працівника роботи, не обумовленої трудовим договором; за загальним правилом переведення допускаються тільки за згодою працівника.

Стаття 32 КЗпП України охоплює такі зміни трудового договору: переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце та зміну істотних умов праці. Всі вони є самостійними правовими категоріями, для яких закон встановлює різний порядок їх застосування та гарантії здійснення.

Відповідно до п. 31 постанови № 9 Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації, посаді, обумовленій трудовим договором. Тому не вважається переведенням зміна деяких істотних умов трудового договору при збереженні попередньої трудової функції та попереднього місця роботи. Не визнає переведенням саму по собі зміну істотних умов праці при збереженні попередньої трудової функції і місця роботи і закон.

Не є переведенням також продовження роботи на підприємстві, установі, організації при зміні найменування посади з метою приведення її у відповідність до фактично виконуваної роботи або у зв'язку з уведенням нової номенклатури посад.

При всій своїй різноманітності переведення на іншу роботу мають одну важливу рису – усунення з попередньої роботи. Переведення завжди передбачає усунення з попередньої роботи з одночасним переходом на іншу роботу.

Переведення на іншу роботу здійснюються для досягнення різних цілей. Ініціаторами переведень є і роботодавці, і працівники, а іноді треті особи (наприклад, батьки неповнолітнього працівника). Тому відсутній єдиний критерій для класифікації переведень.

Більшість фахівців з трудового права класифікують переведення на іншу роботу залежно від строку, місця, ініціатора переведення, а також від його мети.

За строком розрізняють: переведення без зазначення строку, тобто переведення на іншу постійну роботу, і переведення із зазначенням строку – тимчасові переведення. Залежно від місця можливі переведення на тому самому підприємстві, на інше підприємство, що знаходиться у тій самій місцевості, та на інше підприємство, що знаходиться в іншій місцевості. Залежно від ініціатора переведення виділяють переведення за ініціативою

роботодавця, на прохання працівника, на вимогу третіх осіб; за метою – переведення, викликані необхідністю раціонального використання працівників і ліквідації складних виробничих ситуацій, та для створення працівникам полегшених умов праці.

Фактично кожний із зазначених видів переведень нерідко визначається одночасно двома і більше обставинами, наприклад, метою і строком переведення. Чітка класифікація переведень на іншу роботу має важливе теоретичне і практичне значення, оскільки сприяє більш глибокому аналізу переведень як правового інституту, правильному застосуванню норм, що встановлюють різний порядок та умови переведення відносно кожного їх виду, а також дотриманню гарантій прав працівників при переведенні на іншу роботу.

**Переведення з ініціативи роботодавця.** Частина 2 статті 33 КЗпП України передбачено право власника чи уповноваженого ним органу перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей. При цьому необхідно дотримуватися встановлених законом гарантій, а саме: 1) строк такого переведення не може перевищувати одного місяця; 2) праця внаслідок даного переведення оплачується за виконану роботу, але не нижче, ніж середній заробіток за попередньою роботою; 3) заборонено переводити працівників на роботу, яка протипоказана їм за станом здоров'я; 4) навіть у разі виникнення надзвичайних обставин тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди не допускається.

У решті випадків переведення на іншу роботу з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе тільки за згодою працівника.

Слід зазначити, що Конституція України, проголосивши принцип свободи трудового договору, заборонила використання примусової праці. Згідно з ч. 3 ст. 43 Конституції України не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, що виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний та надзвичайний стани.

Термін «примусова чи обов'язкова праця», відповідно до Конвенції № 29 МОП 1930 р. «Про примусову або обов'язкову працю» означає всяку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою якогось покарання, для котрої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Оскільки у Конвенції серед випадків, які не розглядаються як примусова праця, передбачено «всяку роботу або службу, що вимагається в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха чи загрози таких, як ось: пожежі, повені, голод, землетруси, сильні епідемії чи епізоотії, нашествя шкідливих тварин, комах або паразитів рослин, і взагалі обставин, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення», встановлення у КЗпП України норми про можливість тимчасового переведення працівників без їх згоди у разі настання надзвичайних непередбачуваних обставин не є порушенням конституційного права на працю, і таке переведення не слід розглядати як примусову працю.

Окремо серед тимчасових переведень законодавець виділив переведення на іншу роботу в разі простою. Відповідно до ст. 34 КЗпП України простоем вважається призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але у тій самій місцевості на строк до одного місяця.

**Переведення на іншу роботу в інтересах працівника.** Від переведень, які закон допускає з ініціативи роботодавця в інтересах виробництва, необхідно відрізняти обов'язкові для власника тимчасові або постійні переведення на іншу роботу інтересах самого працівника, що здійснюються на підставі висновків медичних закладів. Причиною цих переведень є обставини, пов'язані з необхідністю поліпшення умов праці, зміни режиму роботи тощо. Такі переведення здійснюються тоді, коли працівник за станом здоров'я не може тимчасово (а іноді й постійно) виконувати свою трудову функцію, але може упоратися з іншою, легшою роботою.

Згідно зі ст. 170 КЗпП України працівників, які за станом здоров'я потребують надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести за їх згодою на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку. Переведення на легшу роботу за станом здоров'я можливі при втраті працездатності у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, що отримане на виробництві, професійних захворюваннях, захворюванні на туберкульоз та загальних захворюваннях.

Ініціативу щодо переведення виявляє працівник, але підставою для цього, як убачається зі змісту ст. 170 КЗпП України, є висновок медичних органів. Такий висновок є обов'язковим для роботодавця, а працівник повинен дати згоду на роботу, що пропонується у порядку переведення. Висновок про необхідність тимчасового переведення на іншу роботу дає лікарсько-консультаційна комісія лікувального закладу за місцем проживання або роботи працівника. Висновок про необхідність переведення на легшу роботу без обмеження строку дає медико-соціальна експертна комісія.

Частиною 2 ст. 170 КЗпП України встановлено, що при переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення. Для працівників, які втратили працездатність у зв'язку нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, закон передбачає вищі гарантії. Так, згідно з ч. 3 ст. 9 Закону України «Про охорону праці» за

працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

На підставі ст. 178 КЗпП України вагітні жінки відповідно до медичного висновку переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих чинників, із збереженням середньомісячного заробітку за попередньою роботою. При цьому не має значення, скільки часу пройшло з початку вагітності. Необхідність переведення на легшу роботу і вид такої роботи визначаються медичним закладом. При дотриманні гарантій вагітним жінкам слід звернути увагу й на те, що вони у деяких випадках переводяться на іншу роботу і без медичного висновку, якщо не можуть виконувати попередню роботу. Наприклад, жінка, яка працює у безперервному виробництві (і відповідно у нічну зміну), повинна бути переведена на іншу роботу з моменту встановлення вагітності незалежно від медичного висновку, оскільки ст. 176 КЗпП України забороняє залучення цих працівниць до роботи у нічний час. Для такого переведення достатньо медичної довідки, що підтверджує вагітність.

Статтею 178 КЗпП України передбачено також обов'язок роботодавця перевести на іншу роботу жінок, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років. Підставою для такого переведення може бути не тільки медичний висновок, а й інші об'єктивні дані, які свідчать про неможливість виконання жінкою попередньої роботи. Якщо заробіток вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років і в зв'язку з цим переведені на іншу роботу, на легшій

роботі є вищим, ніж той, що вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

**Переміщення на інше робоче місце.** Стаття 32 КЗпП України не відносить до переведень переміщення працівника на тому самому підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором.

Пленум Верховного Суду України відмежував поняття відокремленого підрозділу підприємства і його структурного підрозділу. Так, відокремлені підрозділи підприємства – це філії, представництва, відділення тощо, які утворюються у спеціально передбаченому законом порядку. Часто вони знаходяться за межами місцевості, де розміщене головне підприємство. Структурні ж підрозділи підприємства (цех, управління, та ін.) – це внутрішні ланки підприємства, які утворюються за предметною або технологічною ознакою і характеризуються деякою однорідністю зовнішньої для працівника обстановки. Вони також обмежені у просторі, хоча ізоляція у межах будинку або виробничого приміщення необов'язкова.

Відповідно до законодавства переміщення в інший структурний підрозділ за умови збереження попередньої трудової функції не є переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника. Однак у тих випадках, коли структурний підрозділ підприємства знаходиться в іншій місцевості, таке переміщення треба розглядати як переведення з дотриманням усіх правил його здійснення. Тобто структурний підрозділ прирівнюється до місця роботи і є обов'язковою умовою трудового договору тільки в аспекті неприпустимості зміни місцевості, де його розміщено. Тому зміна структурного підрозділу при зміні місцевості означає переведення, а зміна структурного підрозділу в межах тієї самої місцевості – переміщення на інше робоче місце. Переміщення працівника в інший відокремлений підрозділ підприємства завжди розглядається як переведення і вимагає його згоди.

На практиці досить часто важко відмежувати переміщення від переведення. Чим же відрізняються переведення на іншу роботу від переміщення? У першому випадку йдеться про доручення працівнику роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації чи посаді, у другому – нова робота «вписується» у встановлену трудовим договором спеціальність, кваліфікацію, посаду, але передбачається її виконання, наприклад, на іншому робочому місці на тому самому підприємстві, в іншому структурному підрозділі, на іншому механізмі чи агрегаті. Однак роботодавець обмежений вимогами законодавства щодо здоров'я працівника – переміщення не повинно бути йому протипоказане. Переведення допускається на інше підприємство, а переміщення можливе тільки у межах одного підприємства. Якщо ж при укладенні трудового договору була зумовлена робота в конкретному структурному підрозділі, то направлення працівника в інший структурний підрозділ можливе тільки за його згодою, оскільки у цьому разі умова про робоче місце стала необхідною умовою трудового договору.

Відповідно до ст. 114 КЗпП України у разі переведення працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за ним зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення. Цією самою нормою передбачено, що в тих випадках, коли в результаті переміщення зменшується заробіток з незалежних від працівника причин, відбувається доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення. Ця гарантія покликана компенсувати втрату частини заробітної плати на перший час такого переміщення, що дає змогу працівникові пристосуватися до нового обладнання, механізму, засвоїти нові для нього методи роботи, познайомитися з колективом, якщо змінився структурний підрозділ, тощо.

**Зміна істотних умов праці.** У трудовому законодавстві поняття «умови праці» застосовується широкому розумінні і охоплює різні елементи виробничої та соціально-психологічної атмосфери на підприємствах, в установах, організаціях. Його не можна зводити до охорони праці, техніки



безпеки, справного стану машин, належної якості інструментів та матеріалів, своєчасного їх подання тощо. Це поняття відтворює більш загальний зміст. Воно ширше за поняття «охорона праці», оскільки включає права і обов'язки працівників, режими праці і відпочинку, оплату праці, форми заохочення, види преміювання, можливості просування по роботі, поліпшення житлових умов, тобто все те, з чим працівник «стикається у процесі трудової діяльності».

Перелік істотних умов праці, передбачений у ч. 3 ст. 32 КЗпП України, не є вичерпним і може доповнюватися стосовно кожного конкретного випадку. Тому можна стверджувати, що істотні умови праці є оціночним поняттям у трудовому праві. Питання віднесення тих чи інших умов праці до істотних чи неістотних постає тоді, коли у власника виникає потреба їх змінити. У таких випадках роботодавцю необхідно узгодити це питання з кожним працівником, адже одна й та сама умова праці для одного з них може бути істотною, а для іншого – ні.

До істотних умов праці, крім перелічених у ч. 3 ст. 32 КЗпП України, з урахуванням інтересів конкретних працівників можна віднести також встановлення або скасування деяких додаткових елементів у трудовій функції, якщо основна трудова функція при цьому не змінюється, відбуваються збільшення або зменшення обсягу роботи, ступеня самостійності і відповідальності працівника, ступеня шкідливості роботи, перехід з індивідуальної на колективну організацію праці і навпаки та створюються інші умови, що характеризують трудовий процес.

У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці (системи та розміру оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення чи скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів та найменування посад тощо) працівник має бути повідомлений не пізніше як за два місяці. Якщо попередні істотні умови праці не можуть бути збережені, працівник не погоджується на продовження роботи в нових умовах, трудовий договір

припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП України. Законодавство не передбачає необхідності вжиття заходів щодо працевлаштування працівників у таких випадках.

Зміна істотних умов праці не порушує угоди сторін, досягнутої при укладенні трудового договору, адже угодою сторін визначаються місце роботи і трудова функція працівника як найважливіші умови трудового договору, які не можна змінити без згоди сторін.

Істотні умови праці, з якими пов'язаний трудовий договір, встановлюються по-різному. Одні з них (тривалість робочого часу, відпустки, пільги, тарифні ставки) встановлюються у централізованому порядку, другі (режим роботи, системи оплати праці, норми праці) встановлюються колективним договором, а якщо колективний договір на підприємстві не укладено, то роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації, треті (кваліфікаційні розряди, конкретні розміри окладів, суміщення професій, неповний робочий час) встановлюються власником або уповноваженим ним органом за домовленістю з працівником. Змінюються ці умови також по-різному. Необхідно лише, аби власник підприємства чи уповноважений ним орган дотримувалися двох умов. По-перше, зміни істотних умов праці допускаються тільки внаслідок змін в організації виробництва і праці на конкретному підприємстві. По-друге, про наступні зміни працівник повинен бути попереджений роботодавцем не пізніше як за два місяці.

КЗпП України не розкриває поняття таких змін, однак Пленум Верховного Суду України у постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» навів приклади можливих змін. Це раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, в тому числі перехід на бригадну форму організації праці і, навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо. Застосування контрактів до працівників вважатиметься зміною в організації виробництва і праці у тому разі, коли відповідними

законами встановлено таку форму трудового договору для даної категорії працівників.

Отже, під змінами в організації виробництва і праці слід розуміти об'єктивно необхідні дії власника або уповноваженого ним органу, обумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання банкрутству і масовому вивільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у роботі, створення безпечних умов праці, поліпшення її санітарно-гігієнічних умов. Змінами в організації виробництва і праці слід вважати також удосконалення систем заробітної праці, нормування праці, ліквідацію шкідливих робіт, раціоналізацію робочих місць після їх атестації тощо.

У разі коли на підприємстві не відбулося змін в організації виробництва і праці, власник чи уповноважений ним орган не має права в односторонньому порядку змінити істотні умови праці працівників. Якщо ж це сталося, а працівники не погоджуються з такими змінами, власник зобов'язаний поновити працюючим попередні умови праці.

Зміна істотних умов праці може мати місце при переведенні, переміщенні і виступати як самостійна категорія. Тому треба визначити, викликана вона змінами в організації виробництва і праці на підприємстві чи ні. Якщо зміна істотних умов праці сталася внаслідок змін організації виробництва і праці, то згода працівників на запровадження таких змін не потрібна. Якщо ж змін в організації виробництва і праці на підприємстві не було, то змінити істотні умови праці власник чи уповноважений ним орган в односторонньому порядку не має права. Останній випадок нагадує переведення, які також допускаються за згодою працівника, але при цьому не змінюються місце роботи чи трудова функція, характерні для переведення на іншу роботу.