

Гаманко О.І.,
здобувач кафедри трудового права
Національного університету
«Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»

ЩОДО ЗАКРІПЛЕННЯ ВИДІВ ЗМІНИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У НОВОМУ ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Підготовка нового основного нормативного акту у сфері праці – Трудового кодексу – триває вже багато років. Підготовлений до другого читання у Верховній Раді законопроект №1108 у редакції від 2.04.2012 р. (далі – Проект) продовжує позитивну тенденцію на розвиток правового регулювання таких видів зміни змісту трудового договору, як переведення і переміщення.

Детальний аналіз тексту Проекту дає підстави відзначити як здобутки, так і недоліки у цьому процесі.

Серед позитивних моментів у правовому регулюванні, перш за все, слід назвати те, що переведенню і переміщенню присвячені окремі статті (ст. 78 і ст. 79 Проекту).

На перший погляд, закріплення у ст. 79 визначення поняття переведення на іншу роботу, яким вважається виконання працівником тимчасової або постійної роботи, не передбаченої трудовим договором, прикрашає Проект. Та фактично у цьому тексті закріплено не зміст поняття переведення, а право працівника вільно обирати роботу, заборону примусової праці, відсутність у роботодавця права вимагати виконання роботи, не передбаченої трудовим договором. Ключовим же терміном у цьому стислому визначенні є має бути робота. Відсутність її ознак у цій статті Проекту продовжує підхід до регулювання переведення як одного із важливіших елементів інституту трудового договору, заснований на традиційному (і, на жаль, не дуже ефективному) розподілі смислового навантаження між текстом самого кодексу і його трактуванням у постановах Пленуму Верховного Суду. Нинішня редакція статті 21 Кодексу законів про працю України теж містить обов'язок працівника виконувати роботу, визначену трудовим договором, але для розкриття змісту переведення цього замало. Тому доводиться звертатися до п. 31 постанови № 9 Пленуму

Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів», відповідно до якого переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

Та правове регулювання переведень тільки б виграло, якщо б у тексті ч. 1 ст. 79 Проекту було закріплено поняття переведення, яке пов'язується не просто з роботою, а з виконанням роботи за певною трудовою функцією, обов'язковими елементами якої є професія, спеціальність, кваліфікація, посада.

Більш органічним виглядало б регулювання у Проекті змін змісту трудового договору, якщо б, слідом за закріпленням поняття переведення, у його тексті було викладено і поняття переміщення. Наразі ж ми маємо ситуацію, зворотню до переведення, оскільки у ст. 78 Проекту викладено певні ознаки переміщення, а легальне поняття відсутнє.

Не прикрашає Проект і те, що у ст. 78 не встановлено заборону немотивованого переміщення, яку неважко розгледіти у тому ж п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6.11.1992 р. Оскільки формально на переміщення немає юридичної заборони, роботодавцю достатньо виявити ініціативу, і працівника можна переміщувати скільки завгодно. Таке регулювання (точніше, його відсутність) може призвести до зловживання правом з боку роботодавця.

Ще одним (хоча і не таким важливим) недоліком правового регулювання переміщення є термінологічна неточність. У ст. 78 Проекту зазначено, що роботодавець має право без згоди працівника доручити роботу без зміни **істотних умов трудового договору**. Але ані теорія трудового договору, ані практика його правового регулювання не знають такого словосполучення. Істотними, за термінологією трудового права і Проекту, бувають не умови трудового договору, а умови праці. Розробники Проекту мали бути послідовними, аби у ст. 78 застосувати звичні терміни: умови трудового договору бувають необхідні і факультативні або основні і додаткові.¹

У викладенні такого виду зміни змісту трудового договору, як зміна істотних умов праці, розробники Проекту припустилися

¹ До речі, закріплення у ч. 1 ст. 40 Проекту обов'язкових і додаткових умов трудового договору теж не повною мірою відповідає правилам класифікації. Якщо за основу класифікації брати ступінь імперативу, то їх слід поділяти на необхідні і факультативні, тоді як в залежності від значення для долі трудового договору вони поділяються основні і додаткові.

неточності, яку слід обов'язково виправити. Як відомо, однією із суттєвих відмінностей між переведенням і зміною істотних умов праці є те, що при переведенні трудова функція змінюється обов'язково, тоді як зміною істотних умов праці вона не охоплюється (ч. 3 ст. 32 чинного КЗпП). Тому важко погодитись із тим, що під зміною істотних умов праці слід розуміти зміну не тільки систем та розмірів оплати праці, режиму роботи, встановлення чи скасування неповного робочого дня, а й змісту трудової функції працівника (ст. 83 Проекту).

Насамкінець зауважимо, що фіксація у ст. 77 Проекту тільки трьох видів зміни змісту трудового договору (переведення, переміщення, зміна істотних умов праці) не повною мірою відповідає потребам практики. У трудовому договорі сторони можуть зазначити умови, які не будуть стосуватися праці (наприклад, соціально-побутові умови – забезпечення житлом, путівками на санаторно-курортне оздоровлення), і відсутність їх у кодексі призведе до певного правового вакууму. Тому у статті 77 Проекту має бути пункт 4 – «зміна інших умов трудового договору».

Девізоров Д.С.,

здобувач кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

НАДАННЯ МОЛОДІ ПЕРШОГО РОБОЧОГО МІСЦЯ: СУЧАСНИЙ СТАН І ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

При отриманні диплома про здобуття вищої освіти випускники вищих навчальних закладів влаштовуються на перше робоче місце. Одні з них не можуть знайти роботу за спеціальністю, інших не влаштовує заробітна плата чи відсутня перспектива кар'єрного зростання, належні умови праці. Сьогодні постало питання про приховане безробіття випускників ВНЗ. З одного боку, трудовим законодавством закріплено гарантії та норми праці, з іншого – закріплені норми не знаходять втілення в життя.

Відповідно до ст.197 КЗпП України працездатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення чи припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-