

вченими, відповідно до яких суб'єкти трудового договору вільні у такій зміні, а за відсутності вільного волевиявлення кожної із сторін, зміна змісту трудового договору не допускається. Тобто можна говорити, що зміна змісту трудового договору шляхом введення суміщення професій і посад без згоди працівника неприпустима, крім випадків змін в організації виробництва і праці.

Якщо працівник дає згоду на суміщення, то раніше обумовлена трудова функція видозмінюється і дана зміна, як правило може бути в умовах вже існуючих трудових відносин врегульованих додатковою угодою про працю.

Такий підхід забезпечить високу якість трудового договору, гарантію його стабільності. У свою чергу відмова працівника від пропозиції роботодавця про суміщення професій (роботи) не повинна негативно відображатися на первинних умовах трудового договору. Ми вважаємо за необхідне враховувати можливість поєднання виконання обов'язків за кількома спеціальностями: одна з них повинна бути основною для визначення трудової функції. Виконання обов'язків по решті має доручатися працівникові за його згодою.

Зіноватна І. В.,
канд. юрид. наук, асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ЗМІНА УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Частиною третьою статті 43 Конституції України передбачена заборона використання примусової праці. Правовий зміст примусової праці викладено у ст. 2 Конвенції Міжнародної організації праці № 29 від 28.06.1930 року: примусова або обов'язкова праця означає всяку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Поняття «примусова або обов'язкова праця» не охоплює: будь-яку роботу або службу, що вимагається за законами про обов'язкову військову службу, що є частиною звичайних цивільних обов'язків; що вимагається від особи внаслідок вироку суду; що виконується внаслідок над-

звичайних обставин, тобто війни або лиха або загрози лиха; дрібні роботи громадського характеру, які виконуються на користь громади.

У статті 4 проекту Трудового кодексу України (законопроект № 1658 від 27.12.2014 року) наведено визначення примусової праці, яке цілком відповідає міжнародно-правовим нормам. Таким чином, однією з найважливіших гарантій реалізації конституційного права на працю є заборона вимагати роботодавцем виконання працівником роботи, що не обумовлена трудовим договором. Однак, протягом дії трудового договору трудові правовідносини не залишаються незмінними, статичними, вони завжди динамічні та рухливі. Причинами таких змін можуть бути як об'єктивні, так і суб'єктивні чинники. Це запровадження нової техніки, нових технологій, зміни в організації виробництва і праці, нове розміщення працівників або перерозподіл їх обов'язків, суміщення професій та посад, збільшення або зменшення обсягу робіт тощо. Суб'єктивні якості працівника (фізичні та розумові) з віком зазнають суттєвої трансформації. Отримання освіти та підвищення освітнього рівня, збільшення стажу роботи сприяють створенню умов для росту кваліфікації. На трудових відносинах позначаються здоров'я людини, її сімейний стан та матеріальне становище, характер праці та її умови тощо. Слід також урахувувати й зовнішні чинники, які прямо не пов'язані з працею, але можуть стати для працівника вирішальними, — віддаленість роботи від житла, умови транспортної доступності, житлово-комунальне, побутове, торговельне обслуговування тощо.

Статтю 67 проекту Трудового кодексу України передбачено, що умови трудового договору можуть змінюватися внаслідок: 1) переміщення; 2) переведення на іншу роботу. Зміна найменування посади, яку обіймає працівник, без зміни обов'язків, що покладаються на працівника не вважається зміною умов трудового договору і не вимагає згоди на це працівника. Відповідно до ст. 69 проекту переведенням на іншу роботу вважається виконання працівником тимчасової або постійної роботи, не передбаченої трудовим договором, крім випадків, передбачених частинами другою і третьою статті 36 цього Кодексу. При цьому, стаття 36 проекту визначає трудову функцію працівника, а вищезазначені її частини передбачають порядок покладення на працівника виконання додаткових обов'язків внаслідок неповної зайнятості працівника або тимчасового заміщення відсутнього працівника.

Пленум Верховного Суду України в п. 31 постанови №9 від 6 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» пояснив, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівнику роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації або посаді, обумовленим трудовим договором. Таким чином, законодавець визначив під переведенням лише одну зміну умов трудового договору — зміну трудової функції працівника. Для роз'яснення поняття трудової функції слід зазначити, що у теорії трудового права розрізняють такі поняття: професія — галузь застосування праці, яка відображає родовий розподіл праці; спеціальність — вузька спеціалізація праці всередині певної професії; кваліфікація — рівень знань і практичних навичок за певною професією, який закріплений у певній правовій формі (тарифний розряд, клас, категорія, вчений ступінь та інше); посада — це визначена штатним розписом первинна структурна одиниця підприємства, установи, організації, що зумовлює коло прав та обов'язків і характер відповідальності працівника. На нашу думку, незайвим було б розкрити вищезазначені правові категорії у ст. 36 проекту.

Під переміщенням автори проекту розуміють зміну робочого місця, структурного підрозділу у тій самій місцевості, доручення роботи на іншому обладнанні в межах трудової функції та кваліфікації, якщо це не протипоказано за станом здоров'я, без зміни істотних умов трудового договору. Робоче місце — це певна ділянка виробничої діяльності, оснащена необхідним знаряддям, обладнанням та інструментом, конкретний механізм або агрегат, на яких працівник виконує свої трудові обов'язки. Впровадження конвеєрної системи праці, оволодіння суміжними професіями дозволяє працівникам періодично змінювати своє робоче місце, робить працю більш різноманітною і змістовною. Таким чином, зміна робочого місця розцінюється як необхідне і прогресивне явище, оскільки праця перестає бути рутинною і нудною.

На наш погляд, доцільно було б передбачити у ст. 68 проекту порядок переміщення працівника в інший відокремлений підрозділ підприємства. Згідно з ч. 4 ст. 64 Господарського кодексу України відокремлені підрозділи — це філії, представництва, відділення тощо, які утворюються у спеціально передбаченому законом порядку. Вважаємо, що переміщення працівника в інший відокремлений підрозділ повинно відбуватися за письмовою згодою працівника, якщо таке робоче місце зазначається, як умова трудового договору.

Крім того, у статті 32 до обов'язкових умов трудового договору автори законопроекту відносять, крім іншого, умови оплати праці. Згідно з ч. 1 ст. 29 Закону України «Про оплату праці» при укладанні працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством. Оскільки трудовий договір укладається на двосторонній основі, то і його зміни повинні відбуватися лише на підставі згоди двох сторін. Таким чином, зміна такої обов'язкової умови трудового договору, як умови і розмір оплати праці в бік погіршення, мають здійснюватися лише за письмовою згодою працівника.

З огляду на вищевикладене, пропонуємо ч. 1 ст. 67 проекту Трудового кодексу України викласти в такій редакції: «Зміст трудового договору може змінюватися внаслідок: 1) переведення на іншу роботу; 2) переміщення працівника в інший відокремлений підрозділ; 3) зміни умов і розмірів оплати праці; 4) зміни інших умов трудового договору».

Враховуючи вищезазначене, слід також внести зміни до ч. 2 ст. 29 Закону України «Про оплату праці», якими передбачити письмову згоду працівника в разі погіршення умов і розмірів оплати праці.

Конопельцева О. О.,
канд. юрид. наук, асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Відсторонення працівника від роботи передбачено в ст. 73 Проекту Трудового кодексу України (далі — Проект ТК України), яке полягає в тому, що працівник тимчасово не допускається до виконання обов'язків, передбачених трудовим договором. Підстави відсторонення працівника від роботи встановлюються Кодексом та законами. Роботодавець має право відсторонити працівника від виконання обов'язків у наступних випадках: (1) появи на роботі