

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2020.32.05>orcid.org/0000-0001-6407-7830

© Фатєєв Я.В., 2020

Я.В. Фатєєв**СВОБОДА ВОЛІ СТОРІН ТРУДОВОГО
ДОГОВОРУ ПРИ ЙОГО ЗМІНІ ЯК
КАТЕГОРІЯ, ЩО ВИСТУПАЄ
ПРОВІДНИКОМ ДО СТАБІЛЬНОСТІ
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН****Ya. Fatieiev****THE FREE WILL OF PARTIES
OF THE EMPLOYMENT CONTRACT WHEN
IT IS CHANGED AS A CATEGORY THAT
SERVES AS A GUIDE TO THE STABILITY
OF LABOR RELATIONS**

Анотація. Метою статті є характеристика свободи волі сторін трудового договору як категорії, що є провідником до стабільності трудових правовідносин. Розглядаючи наукові дослідження з питань зміни трудового договору, автор наголошує, що в умовах необхідності прийняття нового кодифікованого акта, що врегулює відносини у сфері найманої праці, головний акцент має бути зроблено на вирішенні питань свободи волі сторін у зміні трудового договору таким чином, щоб віднайти баланс їхніх інтересів. Відстоюється позиція, що зміна трудового договору є правовою конструкцією, яка має за мету вдосконалення організації виробництва й праці. Робиться висновок, що свобода волі сторін трудового договору як провідник на шляху до стабільності трудових правовідносин характеризується збігом векторів бачення цих суб'єктів на зміст нових умов їхньої взаємодії.

Ключові слова: свобода волі сторін трудового договору, трудовий договір, трудові правовідносини, зміна трудового договору, стабільність трудових правовідносин, працівник, роботодавець.

Аннотация. Целью данной статьи является характеристика свободы воли сторон трудового договора как категории, которая выступает проводником к стабильности трудовых правоотношений. Рассматривая существующие научные исследования по вопросам изменения трудового договора, автор отмечает, что в условиях необходимости принятия нового кодифицированного акта, который урегулирует отношения в сфере наемного труда, главный акцент должен быть сделан на решении вопросов свободы воли сторон при изменении трудового договора таким образом, чтобы найти баланс их интересов. Отстаивается позиция, что изменение трудового договора является правовой конструкцией, имеющей своей целью усовершенствование организации производства и труда. Делается вывод, что свобода воли сторон трудового договора как проводник на пути к стабильности трудовых правоотношений характеризуется совпадением векторов видения этих субъектов на содержание новых условий их взаимодействия.

Ключевые слова: свобода воли сторон трудового договора, трудовой договор, трудовые правоотношения, изменение трудового договора, стабильность трудовых правоотношений, работник, работодатель.

Abstract. The purpose of this article is to characterize the free will of the parties to the employment contract as a category that serves as a guide to the stability of labor relations. Considering the existing research on changes in the employment contract, the author emphasizes that in the event of the need to adopt a new codified act regulating relations in the field of employment, the main emphasis should be on resolving the issues of freedom of will of the parties to change the employment contract. their interests. The position is defended that the change of the employment contract is a legal construction which has the purpose of improvement in the organization of production and work. It is concluded that the free will of the parties to the employment contract as a guide to the stability of labor relations is characterized by the coincidence of the vectors of vision of these entities on the content of the new conditions of their interaction. The choice of the parties to the employment contract, from the proposed current legislation, the variant of their behavior, which is focused on a promising relationship within the existing employment relationship, but in a new capacity and the manifestation of their will as a result determines the transition to a new level, that with the stability of labor relations will allow these parties to show their creativity and find a balance of interests.

Keywords: freedom of will of the parties to the employment contract, employment contract, employment relationship, change of employment contract, stability of employment relationship, employee, employer.

Постановка проблеми. Свобода волі сторін трудового договору є однією з визначальних категорій у трудовому праві, яка характеризує правові можливості сторін трудового договору щодо своєї поведінки та поведінки контрагента, а отже, вона є важливою ланкою механізму реалізації прав і свобод сторін трудового договору, який очікує на своє впорядкування в новому кодифікованому акті, що в перспективі має врегулювати відносини у сфері найманої праці. Зокрема це стосується питань зміни трудового договору, де свобода волі його сторін є наріжним каменем побудови стабільних трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень. Питання зміни трудового договору досліджувалось у науці Л.П. Гаращенко [1], Ю.В. Кернякевич [2], К.Ю. Мельником [3], питання стабільності трудових відносин М.В. Молодцовим, В.Г. Соїфером [4] та ін. До того ж увага вчених не зосереджувалася на категорії свободи волі сторін трудового договору, а стосувалась пояснення правового регулювання випадків зміни трудового договору. Постановка цієї проблеми була здійснена О.О. Коваленко в її роботах 2014–2017 рр. [5]–[8]. Однак питання значення свободи волі на шляху до стабільності трудових відносин так досі й не отримало уваги з боку науковців.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є характеристика свободи волі сторін трудового договору як категорії, що є провідником до стабільності трудових правовідносин.

Виклад основного матеріалу. Варто погодитись із К.Ю. Мельником, що держава зацікавлена в стабільності трудових правовідносин, бо остання – це запорука соціальної стабільності в суспільстві та зростання національної економіки [3]. Це аксіома, принципова позиція, що не потребує доведення. І правові норми, що впорядковують зміну трудового договору, санкціоновані державою з цією метою. До того ж стабільність трудових правовідносин, як одна з визначальних якісних ознак, не означає незмінності їхнього змісту. Ще

В.М. Молодцов, В.Г. Сойфер у своїй монографії «Стабільність трудових правовідносин» 1976 р. зазначали, що стабільність трудових правовідносин не означає довічного «прикріплення» працівника до трудової функції, визначеної трудовим договором під час прийняття на роботу. Як прояв стійкості соціально-трудова зв'язків стабільність зберігається тим довше, чим вищий внутрішній динамізм соціальних зв'язків працівника в трудовому колективі, який виявляється в розширенні загального кола можливих напрямів соціального переміщення на підприємстві (просування по роботі, суміщення професій і посад тощо) [4, с. 11–12].

Отже, сама природа соціально-трудова зв'язків визначає динаміку, тобто зміну трудового договору як абсолютно природну, й, більш того, необхідну та доцільну складову існування та розвитку трудових правовідносин.

Мова йде про те, що норми чинного законодавства мають передбачати випадки зміни трудового договору на підставі мотивації покращення організації виробництва та праці таким чином, щоб підприємство, установа чи організація, підтверджуючи сенс свого існування, отримували можливість свого розвитку, виконання своїх функцій та обов'язків як суб'єктів господарської діяльності. І в цьому велике значення мають не тільки фінанси, але й кадровий потенціал з його кваліфікацією, збігом його професійних можливостей і робочого місця, яке обіймає окремий працівник. Тому на практиці, яка й сформувала попит на наявність відповідної норми в законодавстві, ці зміни супроводжуються скороченням кількості й штату працівників, адже «доволі часто процедура скорочення чисельності чи штату працівників є для бізнесу елементом оптимізації, упорядкування організаційної структури підприємства, оптимізації чисельності та штату, забезпечення більш ефективного виконання функціональних обов'язків працівників підприємства» [9].

І навпаки, зупинка на тому самому рівні, що й на момент укладання трудового договору, відсутність динаміки в трудових відносинах як якісної їхньої трансформації призводить до зникнення інтересу сторін трудового договору в цих відносинах, зумовлює відсутність бажання продовжувати трудові відносини на цьому підприємстві, в установі, організації.

Дослідниця проблем свободи волі сторін трудового договору О.О. Коваленко у своїй монографії «Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору» (2015 р.), розглядаючи принципи трудового права як витоки свободи волі сторін трудового договору за умови його зміни, акцентує увагу на тому, «що динаміка відносин сторін трудового договору є реалізацією, передбачених для них законодавством та угодою прав і обов'язків, яка відбувається за правилами, установленими чинним законодавством. Ці правила ґрунтуються на деталізації правових можливостей сторін трудового договору в разі його зміни, які є межами їхньої свободи волі. Саме завдяки цим правилам формується правовий простір свободи волі сторін трудового договору і забезпечується охорона та захист їхніх прав і законних інтересів» [6, с. 286], [7, с. 227].

Володіючи своєю волею, розпоряджаючись нею та маючи можливість вибору варіантів поведінки та їх здійснення за рахунок свободи волі, сторони

трудового договору через зміну умов трудового договору: зміну в організації виробництва та праці, переведення, переміщення реалізують не тільки свої власні законні інтереси та права, але й втілюють, таким чином, місію трудового права в наданні впевненості в завтрашньому дні, у забезпеченні роботою, а отже, і заробітком та прибутком.

Варто погодитись із думкою О.О. Коваленко, що «сторони самостійно й незалежно, без зовнішнього впливу, вирішують питання застосування здатності до праці, вирішуючи укласти трудовий договір, і після його укладання можуть його змінити за правилами, які регулюють можливості волевиявлення в нормах трудового законодавства і які витікають із розуміння договору як угоди» [7, с. 310]. Дійсно, правила, сформульовані в нормах чинного законодавства про працю встановлюють варіанти поведінки сторін трудового договору, що і є варіантами прояву їхньої свободи волі, тобто їхніми правовими можливостями в певних ситуаціях

Очевидно, що правила, які діють під час укладення трудового договору, та порядок, у якому це відбувалось, визначають правила та порядок його зміни, бо мова йде про угоду. Принципове розуміння трудового договору як угоди, що свідчить про паритетну участь потенційних працівника та роботодавця у створенні цих умов, що мають стати змістом угоди, рівні можливості брати участь у вирішенні долі щодо укладення трудового договору, що свідчать про юридичну рівність потенційних сторін, яка існує на момент укладення трудового договору та дозволяє брати участь у створенні змісту трудового договору, визначають такі самі можливості сторін трудового договору щодо зміни останнього.

Мова йде про те, що обидві сторони трудового договору: і працівник, і роботодавець можуть бути ініціаторами змін трудового договору. Тобто у визначенні подальшої долі трудового договору обидві сторони мають свободу волі, яка дозволяє ініціювати зміну раніше визначених умов провадження трудових відносин. Для впровадження цих змін, що оптимізують трудові відносини, важливо, щоб інша сторона – роботодавець чи працівник – на них погодилась. Хоча чинний КЗпП України містить регламентацію змін умов трудового договору за ініціативою роботодавця (ст. 32, 33, 34), ініціативу на зміну умов трудового договору може проявити й працівник, бо це не тільки не суперечить ст. 43 Конституції України, а й, навпаки, є одним із проявів свободи волі носія здатності до праці, що реалізує своє право на працю, ключовим елементом якого є свобода праці в значенні можливості заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Разом із тим, слід погодитись із думкою Ю.В. Кернякевич, яка наголошує, що зберігати стабільність трудових правовідносин роботодавця і працівника важко, оскільки дуже часто скорочується виробництво, а як наслідок зменшується кількість робочих місць [2, с. 162]. Це, зокрема, змушує звертати увагу на тому, що зміна в організації виробництва та праці, переведення, переміщення мають і зворотний бік. Це стосується ситуації, коли ініціатором змін є роботодавець. У силу того, що мова йде про скорочення чисельності або штату працівників, для вивільнюваних працівників унаслідок

цієї зміни трудового договору остання не є позитивним явищем і не є шляхом до стабільності трудових відносин. Це очевидно, бо розірвання трудового договору припиняє трудові відносини і призводить до закінчення трудових відносин конкретних працівника та роботодавця.

У деяких випадках, таких як ліквідація підприємства, воно означає припинення відносин з усіма працівниками, а іноді, коли штатні одиниці залишаються, зміна трудового договору як правова категорія є засобом, що може надати так зване «друге дихання» вже буденним трудовим відносинам та відкрити для їхніх сторін за допомогою нових умов праці, нової посади тощо нові перспективи. Але в останньому випадку важливо, щоб збігалися вектори прояву свободи волі сторін трудового договору: і роботодавець, і працівник повинні мати однакове бачення щодо змісту нових умов трудового договору. Очевидно, що на шляху до стабільності конкретних трудових відносин пропозиція роботодавцем працівникові працювати в нових умовах, що є проявом свободи волі однієї сторони трудового договору, має отримати згоду останнього, що є проявом свободи волі другої сторони трудового договору.

У випадку з ініціативою роботодавця законодавець детально регламентує обставини, за яких може відбуватися зміна умов трудового договору. Про це свідчить зміст ст. 32, 33, 34 КЗпП України [10]. Варто зазначити, що в цих випадках наявна жорстка регламентація дотримання порядку попередження іншої сторони, що наводить спочатку на думку про пріоритетність права на працю перед правом на підприємницьку діяльність. Але це тільки на перший погляд.

Ці два права стосуються реалізації права на працю: і найманий працівник, і підприємець є однаково залежними від змін в економіці. І законодавець не віддає перевагу в правовій охороні працівнику. Ми маємо справу з типовим проявом балансу інтересів сторін трудового договору, що втілюється в можливості роботодавця через коливання, зміни в економіці застосовувати свою волю змінювати трудовий договір, щоб оптимізувати організацію виробництва та праці навіть до скорочення штату чи посад працівників через економічні негаразди, незгоду працівника працювати в нових умовах, захищаючи свою справу від руйнації, щоб забезпечити робочими місцями й зарплатою хоча б якусь частину працівників і зберегти виробництво з надією на перспективу його розширення, створення нових робочих місць, але з умовою дотримання жорстких заходів, визначених законодавцем щодо ознайомлення працівника у визначений строк із його намірами.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Отже, на підставі дослідження, проведеного в цій статті, можна зробити конкретні висновки.

1. Зміна умов трудового договору забезпечує рухому рівновагу інтересів його сторін і дозволяє стабільно функціонувати усталеній системі відносин на окремому підприємстві, в установі, організації, як частині механізму функціонування загальнонаціональної економіки.

2. Зміна трудового договору, що запроваджується за нормами чинного законодавства, є тією конструкцією, яка оновлює трудові відносини, відмірює

їм ще довгий час для існування, бо надає потужності й міцності для їхньої подальшої тривалості, посилює зацікавленість сторін трудового договору одна в одній. Вона мотивує сторони трудового договору – працівника й роботодавця до нових ідей, кращого виконання своїх обов'язків, відкриває нові можливості для реалізації своїх прав та законних інтересів. Очевидно, що в цьому сенсі слід вести мову про зміну трудового договору як правову конструкцію, що має за мету вдосконалити організацію виробництва й праці.

3. Упорядкування правовими нормами зміни трудового договору оформляє простір для прояву свободи волі сторін трудового договору. У цьому випадку варіанти поведінки сторін трудового договору є варіантами прояву їхньої свободи волі, спрямованої або на припинення трудових правовідносин або на їхнє продовження на новому якісному рівні.

4. Свобода волі сторін трудового договору як провідник на шляху до стабільності трудових відносин характеризується збігом векторів бачення цих суб'єктів на зміст нових умов їхньої взаємодії. Вибір сторонами трудового договору із запропонованих чинним законодавством того варіанта своєї поведінки, що орієнтований на перспективний зв'язок у межах наявних трудових відносин, але в новій якості та прояв на це своєї волі як результату, зумовлює перехід відносин на новий якісний рівень, що за умови стабільності трудових відносин дозволить зазначеним сторонам максимально проявити свою креативність та віднайти баланс інтересів.

Література

1. Гаращенко Л.П. Зміна істотних умов праці: практика Верховного Суду Тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнародної науково-практичної конференції «Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист» (м. Харків, 9 жовтня 2020 р.) / за ред. О.М. Ярошенка. С. 135–138;
2. Кернякевич Ю. В. Про правову природу переміщення працівників. Університетські наукові записки. 2009. № 3. С. 162–165. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Unzap_2009_3_31.pdf;
3. Мельник К. Ю. Стабільність та змінюваність трудових правовідносин. Радник: український юридичний портал. URL: <http://radnuk.info/statti/253-trydpr/14837-2011-01-19-03-43-23.html/>;
4. Молодцов М.В., Соїфер В.Г. Стабільність трудових правоотношень. М.: Юридическая литература, 1976. 240 с.;
5. Коваленко О.О. Міжнародно-правові стандарти заборони примусової праці як витоки свободи волі сторін трудового договору при його зміні. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Україна і світ: теоретичні та практичні аспекти діяльності у сфері міжнародних відносин» (м. Київ, 19–20 квітня 2017 р.). Київ: КНУКМ, 2017. Ч. 1. С. 406–412;
6. Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2015. 447 с.;
7. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. 348 с.;
8. Коваленко О.О. Свобода волі сторін трудового договору при змінах в організації виробництва та праці. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. 2014. Вип. 6–2. Т. 2. С. 102–106;
9. Скорочення чисельності та штату. Податки & бухоблік. Квітень. 2020. № 35. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2020/april/issue-35/article-108307.html>;
10. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.