

УДК 349.24

**ПРАВОВІ МОЖЛИВОСТІ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН  
У РАЗІ ЗМІНИ ЗМІСТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ****Іщенко Н. І.,**

*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,  
господарського і трудового права  
Харківського національного педагогічного  
університету ім. Г. С. Сковороди,  
канд. юрид. наук*

Укладення трудового договору – основний спосіб здійснення права на працю, у якому виявляється принцип свободи праці. Саме трудовий договір дозволяє встановити конкретні умови праці шляхом досягнення згоди між працівником і роботодавцем, визначити суб'єктивні права й обов'язки сторін, що стає запорукою стабільності функціонування трудових правовідносин.

Законодавство про працю, як правило, не допускає зміни змісту трудового договору без згоди сторін. Воно гарантує дотримання умов щодо місця й роду роботи, конкретного розміру заробітної плати. Норми трудового права створюють умови для стабільності трудових правовідносин. Саме в нормах, що регулюють порядок змін змісту трудового договору, закріплено принцип свободи трудової діяльності. Охороняючи свободу вибору роду роботи і професії, принцип визначеності виконуваної працюючим трудової функції разом з тим спрямовано на підвищення ефективності суспільного виробництва і якості роботи, а також відображення стабільності трудових відносин. І лише у виняткових випадках можливе тимчасове переведення працівника на іншу роботу без його згоди.

Правові можливості власника або уповноваженого ним органу як сторони трудового договору по зміні його змісту в законодавстві про працю закріплені в одному випадку як правило, в іншому – як виняток. Наприклад, власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не зумовленої трудовим договором. Тому переведення на іншу роботу допускається лише за згодою працівника. Це є правилом трудового законодавства. У такому разі на перший план висувається воля працюючого. Проте для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій та інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу нормальні життєві умови людей, власник або уповноважений ним орган вправі перевести працівника без його згоди на певний строк на іншу роботу, не зумовлену трудовим договором (ч. 2 ст. 32 КЗпП України). У даному разі, як бачимо, переведення зумовлю-

ється не волею працівника, а надзвичайною подією (стихійне лихо, епідемія, епізоотія, виробнича аварія), а це вже вважається винятком.

Отже, реалізація правових можливостей сторонами трудового договору при зміні його змісту визначена станом їх волі на момент укладення угоди. Іноді зміна змісту трудового договору диктується вимогами процесу праці чи іншими мотивами, що впливають чи можуть вплинути на його нормальний перебіг.

Зміна умов праці – це фактичні зміни у правовому статусі працюючого внаслідок зміни умов трудового договору. Стаття 32 КЗпП України передбачає три види зміни умов трудового договору: переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце і зміну істотних умов праці. Сам же цей Кодекс не трактує поняття «переведення на іншу роботу», а містить лише основні принципи цієї процедури: а) заборону вимагати від працівника виконання роботи, не зумовленої трудовим договором і б) за загальним правилом, переведення допускається тільки за згодою працівника.

Проте в постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 6 листопада 1992 р. говориться, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, означеній трудовим договором.

Відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у ст. 33 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених законодавством. Але на практиці досить часто постійні переведення здійснюються без згоди працюючого. Непоодинокі випадки, коли такі порушення спричинені саме недосконалістю чинного трудового законодавства України. Зокрема, КЗпП України не передбачає конкретної форми вираження працівником згоди на переведення, що не сприяє захисту інтересів і прав як останнього, так і роботодавця. Адже у випадку виникнення спору важко довести, що усна згода працівника на переведення була одержана, якщо це не підтверджено письмовим документом. Роботодавець стверджуватиме, що таку згоду отримано, а працівник це заперечуватиме або вважатиме її юридично нікчемною. Фіксація згоди працюючого на переведення в письмовій формі є найбільш доцільною, оскільки сприяє захисту трудових прав працівників.

Згода працівника на переведення повинна бути отримана до початку переведення, а не після того, коли істотні умови праці вже реально змінились. Доцільно, аби згода працівника була чітко вираженою щодо конкретного переведення, тому в законодавстві необхідно встановити конкретний строк, протягом якого згода працівника повинна вважатися дійсною (наприклад, один місяць).

Отже, згода на переведення має бути конкретною: не на переведення взагалі, а на переведення на конкретну роботу, тому ще до ви-

дання наказу роботодавця слід зобов'язати проінформувати працівника про всі умови праці на тій роботі, на яку його пропонується перевести. Якщо цього правила не дотримано, то останній вправі оспорювати правомірність одержання його згоди на переведення й розраховувати на задоволення його вимог органом, що розглядає трудові спори.

Однією з умов правомірності переведення є їх абсолютно добровільний характер, тобто відсутність примусу в будь-якій формі, тиску з боку роботодавця на волю працівника. Це означає, що однією з найважливіших умов законності отримання згоди працюючого є її добровільність. Але за сучасних умов вести мову про абсолютно добровільну згоду на переведення не можна. Зокрема, працівник може її дати у зв'язку з бажанням уникнути звільнення на підставах і в порядку, передбачених законодавством (наприклад, у результаті незадовільного висновку атестаційної комісії).

Законодавство закріплює певні гарантії при переведенні працівника на іншу роботу, а саме: (а) заборону переведення без згоди працівника, (б) переведення в період тимчасової непрацездатності останнього, (в) встановлення при цьому випробування, (г) переведення на роботу, шкідливу для здоров'я працюючого.

Таким чином, переведення, з одного боку, враховує інтереси роботодавця, тому що воно є можливістю для власника регулювати його підприємницьку діяльність належним чином. Також переведення ефективно використовується для усунення збоїв у роботі, попередження простоїв і забезпечення повного завантаження робочого часу. З іншого боку, воно враховує й інтереси працівників, яким трудове законодавство гарантує забезпечення їх прав при переведенні на іншу роботу. Інакше кажучи, перерозподіл кадрів повинен здійснюватися з жорстким дотриманням принципу добровільності. Крім того, з метою охорони праці і здоров'я працівників трудове законодавство передбачає випадки, коли роботодавець зобов'язаний перевести працівника на легшу роботу, що дозволяє не припиняти трудові відносини.