

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ

Факультет історії і права
Кафедра цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського
Кафедра державно-правових дисциплін,
кримінального права і процесу

**Круглий стіл
до Дня юриста**

***«Права та основоположні
свободи людини у контексті
євроінтеграції України»***

4 жовтня 2023 року

Харків

Панаско Ю.І.	
Окремі питання дотримання принципу справедливості у концепції захисту працівників зі строковими трудовими договорами від дискримінації: порівняльно-правовий аналіз Директиви Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року та українського трудового законодавства.....	131
Полях Є.В.	
Щодо питання соціально-політичних (правових) чинників порушень недоторканності приватного життя.....	133
Фатєєв Я.В.	
Щодо мети змін в організації виробництва і праці у механізмі змін істотних умов праці	136
Фідяєва Т.С.	
Мотивація професійного іншомовного спілкування майбутніх правознавців у закладі вищої освіти	138
Шапірко В.Г.	
Особливості соціального забезпечення державних службовців в Україні	139
Богомазов П.С.	
Електронні програми для підвищення результативності роботи юриста ...	142
Аленічев С.В.	
Сучасні тенденції зміни правових основ державної політики у сферах національної безпеки і оборони та структурно-функціонального аспекту окремих суб'єктів публічного адміністрування.....	146
Алтухова Р.С.	
Шахрайство як вид злочинної діяльності: деякі аспекти.....	150
Білоконь М.М.	
Правова регламентація участі некомбатантів у відсічі збройної агресії російської федерації проти України.....	152
Бляхарський Б.А.	
Аспекти організаційно-правового регулювання довгострокових цілей оборони через призму партнерства з оборонними та правоохоронними інститутами країн ЄС	156
Волошинський О.С.	
Правові категорії і дефініції національного законодавства в умовах критичних загроз національній безпеці	162
Гладкий В.П.	
Організаційно-правові аспекти спроможностей реалізації стратегічних, оперативних та тактичних завдань органами розвідувальної діяльності в сучасних умовах	166
Глодан Д.Р.	
Питання розкриття особливостей функціональної складової правоохоронних органів у сфері адміністративно-правового забезпечення діяльності уповноважених суб'єктів	169

Фатєєв Ярослав Володимирович,

здобувач 4 р.н. третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти

ОНП Право, спеціальності 081 Право

Харківського національного педагогічного університету

імені Г.С. Сковороди

e-mail: e-mail: iawyerfateevhnpu@ukr.net

ЩОДО МЕТИ ЗМІН В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ У МЕХАНІЗМІ ЗМІН ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ

Розвиток науки і техніки, швидкий прогрес у всіх напрямках людського життя об'єктивно не дозволяє зупинитися в одній точці і зумовлює постійний рух задля удосконалення, яке здатне забезпечити можливості існування в цьому світі. Це стосується усіх аспектів існування і розвитку суспільства, зокрема і площини виробничої і невиробничої діяльності, в якій задіяні наймані працівники. Реалізуючи своє право на працю, їх умови праці не можуть увесь час залишатись тими самими, якими були на етапі укладення трудового договору, і причиною цьому є як раз причини прогресу. Право як регулятор відносин, що складаються в процесі найманої праці, має відповісти на запити суспільства і відповідно врегулювати питання можливих змін під час трудової діяльності.

Однією з таких змін є зміна істотних умов праці – це правова конструкція, яку чинне трудове законодавство визначає у якості наслідку змін в організації виробництва і праці.

Науковий інтерес викликає мета змін в організації виробництва і праці, визначення якою є важливою для розуміння сутності цього явища.

Автори підручника «Трудове право України» під ред. О.М. Ярошенка відмічають, що «під змінами в організації виробництва і праці слід розуміти об'єктивно необхідні дії роботодавця ... спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних і соціальних показників, запобігання банкрутству та масовому вивільненню працівників і збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у роботі, створення безпечних умов праці, поліпшення санітарно-гігієнічних умов» [1, с.133]. Однак, з цим навряд чи можна погодитись. Адже п.1 ст. 40 КЗпП України визначає, що розірвання трудового договору може відбуватись у випадках: «змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників».

Тобто сама правова конструкція змін в організації виробництва і праці передбачає як раз ті випадки, які автори визначили у якості упереджувальної мети – щоб їм запобігти, що очевидно є логічною помилкою. Як бачимо і

банкрутство, і скорочення чисельності або штату працівників є окремими випадками змін в організації виробництва і праці, а отже, відповідно до ч.3 ст.32 саме будь-яка з них і може тягнути за собою зміну істотних умов праці і тому зміни в організації виробництва і праці не можуть мати метою запобігання банкрутству, скороченню чисельності або штату працівників.

Зміни в організації виробництва і праці мають зовсім іншу мету: вони пов'язані із реалізацією прагнення роботодавця залишитись конкурентноздатним, продовжувати свою діяльність з урахуванням змін в економіці, зміни стратегій розвитку держави тощо. І тому, щоб вчасно відреагувати і мати можливість продовжувати діяльність підприємства, установи, організації, законодавство, враховуючи інтерес роботодавця, дозволяє проводити позитивні для нього, але негативні для працівників трансформації, які закінчуються скороченням чисельності або штату для одних працівників і зміною істотних умов праці для інших.

Під зміною істотних умов праці відповідно до ч.3 ст.32 КЗпП України слід розуміти зміну систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших.

Законодавець об'єднує у єдиний механізм зміни в організації виробництва і праці і зміни істотних умов праці, ставлячи в залежність останні і наголошує: «якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п.6 ст.36 КЗпП України [2, ч.4 ст.32].

Якщо зміни в організації виробництва і праці відсутні, роботодавець не має права змінювати істотні умови праці. Якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на роботодавця обов'язку поновити працівникові попередні умови праці.

Список використаних джерел:

1. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. –376 с.
2. 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>.