

Володимир КИЯН,

завідувач кафедри цивільно-правових
дисциплін ННПІО Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ
кандидат юридичних наук, доцент

ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ЗМІНІ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Питання правового захисту завжди були у центрі уваги нашої держави, але враховуючи нинішні воєнні, економічні, соціальні та інші обставини, а також ускладнення, які виникають на підприємствах через неможливість забезпечити належні та безпечні умови праці захист трудових прав працівників, зокрема, під час зміни умов трудового договору є, як ніколи, актуальним.

Також особливої уваги вони набувають, коли у процесі трудової діяльності між суб'єктами трудових відносин виникають розбіжності, які згодом можуть перерости у спори.

Статтями 55 та 124 Конституції України [1] передбачено, що судовий захист є найважливішою юридичною гарантією прав та свобод людини та громадянина, і правосуддя в Україні здійснюється виключно судами.

В умовах воєнної агресії через вторгнення російської федерації правові проблеми захисту прав сторін трудового договору продовжують становити інтерес і для науки трудового права.

Україна ще не стикалася з такими масштабними труднощами в економічному розвитку та прогалинами у законодавстві, що обумовлено цілим рядом факторів, а саме: євроатлантичними інтеграційними процесами, низкою епідеміологічних криз у країні через пандемію коронавірусу і, наостанок, воєнним вторгненням країни-агресорки. Усе це призвело до необхідності кардинального перегляду існуючих нормативно-правових актів та прийняття нових.

Не враховуючи низку нормативно-правових змін до законодавства у тому числі і до кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), останній залишається діючим, і навіть його архаїчність та видозміни у сучасних умовах не позбавляють його можливості врегульовувати трудові відносини.

Нажаль до цього часу ведуться політичні дискусії щодо оновлення трудового законодавства і Україна так і не отримала Трудового кодексу. Усі розробки та проекти не знаходили свого логічного завершення. Навіть створення робочої групи з підготовки до проекту Трудового кодексу України, яка складалася із народних депутатів, науковців, професіоналів, і перед якою була поставлена задача щодо підготовки проекту кодексу до кінця листопада

2023 року не завершилися успіхом. Наразі поданий законопроект Трудового кодексу від 08.11.2019. № 2410 [2], очікує уже на друге читання до Верховної Ради України. Тому є сподівання, що питання дослідження проблематики трудових відносин у тому числі і щодо змін трудового договору зможе набути оновлення та вдосконалення.

Сьогодні у сучасних умовах існування держави наукове дослідження як сучасного стану так і перспектив розгляду захисту трудових прав працівників становить інтерес, як з позиції теоретичного підходу вирішення спорів, так і практичного напрацювання вітчизняного чи зарубіжного досвіду функціонування механізму захисту прав.

У зв'язку з цим доцільно буде провести певний аналіз діючого трудового законодавства та розглянути перспективи захисту трудових прав працівників у тому числі пов'язаних із переведенням та переміщенням їх на іншу роботу.

У діючому КЗпП України до цього часу не існує чіткого визначення індивідуальних трудових спорів.

На думку науковців, з втратою чинності Положення про порядок розгляду трудових спорів, де у порядку вирішення індивідуальних трудових спорів розглядалися лише спори про застосування законодавства, колективних і трудових договорів, інших належно встановлених умов праці, в Україні розгляд індивідуальних трудових спорів можливий з приводу не лише застосування, але й встановлення умов праці [3, с. 795].

Таким чином трудові спори пов'язані із незаконним переведенням чи переміщенням працівника на іншу роботу відносяться до індивідуальних трудових спорів і можуть вирішуватися органами і в порядку, визначеному діючим КЗпП України.

Процес судового розгляду зазначених спорів – це особливий порядок діяльності судових органів із застосування норм матеріального права і розв'язання розбіжностей щодо даного застосування, які виникли між працівником, з одного боку, і роботодавцем – з іншого, а також вжиття заходів примусу до суб'єкта, який порушив норми трудового права.

Як відомо, трудове законодавство згідно ст. 31 КЗпП України забороняє в односторонньому порядку змінювати умови трудового договору чи вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Для зміни його умов, необхідна згода обох сторін трудового договору. У трудовому праві зміна умов трудового договору отримала назву переведення на іншу роботу. Під яким розуміється згідно ст. 32 КЗпП зміна спеціальності, кваліфікації чи посади.

Згідно ч.2 ст. 32 КЗпП зміна робочого місця працівника інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або обладнанні у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором не вважається переведенням на іншу роботу, а тому допускається без його згоди і називається переміщенням на інше робоче місце.

Введення в Україні воєнного стану у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України зумовило потребу у внесенні ряду змін як до КЗпП так і прийняття окремих нормативно-правових актів у сфері праці на період воєнного стану. Так сьогодні, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану визначає Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. [4].

Одним із основних особливостей щодо змін умов трудового договору є те, що згідно із Законом № 2136 від 15.03.2022 року у період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 КЗпП щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються. Тому у період дії воєнного стану роботодавець має таку можливість перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди. Про те законодавець усе таки визначив певні обмеження, де повинна бути згода працівника, а саме під час переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії, якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

Також у випадку, якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 КЗпП України.

Відповідно до ч. 2 ст. 3 Закону України № 2136 у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою ст. 32 та ст. 103 КЗпП, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

Що стосується перспективного трудового законодавства, то згідно ст. 1 метою Трудового кодексу України [2] є встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створення належних, безпечних і здорових умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців.

Ст. 20 законопроекту передбачає перелік основних прав працівників, де до основних прав якраз і відносяться захисна функція трудового права

У частині змін умов трудового договору, то слід зазначити, що ст. 60 Проекту Трудового кодексу визначено, що роботодавець також не має права без згоди працівника змінювати умови трудового договору, зокрема, вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої цим договором, змінювати умови праці, умови оплати праці тощо, крім випадків, лише для запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, що становлять або можуть

становити загрозу життю чи здоров'ю, умовам життєдіяльності людей [2].

Також законопроектом запроваджуються більш дієві соціальні гарантії для працівників, які тимчасово потребують за станом здоров'я надання легшої роботи або роботи з іншими умовами праці. І термін такого переведення може тривати на строк, визначений у медичному висновку.

Новелою тимчасових переведень є і переведення на іншу роботу за погодженням між роботодавцем і працівником на термін до 6 місяців.

Відповідно до ст. 355 законопроекту, посадова особа, яка здійснила незаконне звільнення працівника або незаконне переведення його на іншу роботу несе повну матеріальну відповідальність за заподіяну пряму дійсну майнову шкоду.

Також заслуговує на увагу той факт, що за працівником у разі переведення його на іншу постійну нижчеоплачувану роботу незалежно від підстави переведення за ним зберігається попередня середня заробітна плата протягом одного місяця з дня переведення.

Разом з тим у випадку, коли заробітна плата переведеного працівника на легшій роботі є вищою, ніж та, яку він отримував до переведення, працівнику виплачується заробітна плата, яка відповідає роботі, що виконується.

Відповідно до ст. 383 законопроекту суд на вимогу працівника у разі його незаконного переведення на іншу роботу приймає рішення про поновлення працівника на попередній роботі та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці в заробітній платі за весь час виконання нижчеоплачуваної роботи;

Також суд може прийняти рішення про відшкодування моральної шкоди працівникові, у разі заподіяної незаконним переведенням його на іншу роботу.

З урахуванням викладеного вище, можна зробити наступний висновок. Необхідність ухвалення Трудового кодексу України обумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні у зв'язку з формуванням євроатлантичних відносин, введенням воєнного стану в країні та рядом соціально-економічних перетворень і пов'язані з працею. Виникла ціла низка проблем різної визначеності, що повинні вирішуватися засобами трудового права. У тому числі сьогодні потребує удосконалення і судовий механізм вирішення індивідуальних спорів для забезпечення ефективності захисту прав сторін трудового договору. Враховуючи, що у Проекті Трудового кодексу не представлено механізм медіації як альтернатива вирішення конфлікту, доцільно було б розглянути місце цього інституту і перспективному трудовому законодавстві.

1. Конституція України прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

2. Законопроект Трудового кодексу України від 08.11.2019. № 2410. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

3. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. 4-те вид., допов. та переробл. Київ: Видавництво

А.С.К., 2003. 1024с.

4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

Максим КОЛОДЯЖНИЙ,
кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник, завідувач
відділу кримінологічних досліджень
НДІ вивчення проблем злочинності
ім. акад. В. В. Сташиса НАПрН України

ПРАВОВА КУЛЬТУРА УЧАСНИКІВ ДОРОЖНЬОГО РУХУ ЯК СКЛАДОВА СУСПІЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ ТА ПРАВОПОРЯДКУ

Сучасна соціальна дійсність в Україні характеризується багатьма ризиками та загрозами на шляху до сталого і мирного розвитку нашої держави й суспільства. Період 2020–2023 рр. був для усього світу та України справжнім випробуванням через пандемію COVID-19, спровокованої витіком із лабораторії КНР смертельного вірусу та його подальшим поширенням усіма континентами (хочеться у це вірити). 24 лютого 2022 р. став своєрідним відліком появи страшною (в усіх значеннях цього слова) форс-мажорної обставини у виді широкомасштабної російської військової агресії. Вона є причиною загибелі та поранень сотень тисяч військовослужбовців ЗСУ та мирного населення, руйнування та пошкодження десятків тисяч інфраструктурних об'єктів.

Разом із тим має місце не менш небезпечна соціальна загроза, що має місце як на глобальному, так і національному рівнях. Йдеться про явище протиправності (кримінальної та адміністративної) у сфері безпеки дорожнього руху (далі – БДР). Через неї у світі щороку гине понад 1,35 млн осіб (одна смерть кожної 24 с). На жаль, це явище існувало до 2022 р., має місце зараз та, без сумніву, поширюватиметься й заподіюватиме колосальні людські втрати та економічну шкоду ще найближчі десятиліття.

Для України дорожньо-транспортна смертність й травматизм учасників дорожнього руху уявляє особливу небезпеку внаслідок незадовільного рівня БДР. Думка про те, що вимушена міграція мільйонів українців за кордон, зменшення індексу автомобілізації, скорочення інтенсивності дорожнього руху у 2022–2024 рр. позитивно й істотно відбилися на БДР, є хибною. На це вказує два чинники: 1 – поява неіснуючих до війни нових соціальних факторів; 2 – конкретні статистичні дані про смертність і травматизм на дорогах України.

Під час війни з'явилося чимало чинників, які негативно відбилися на