

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ІСТОТНІ УМОВИ ПРАЦІ»

Мовчан А. О.

Кримський юридичний інститут Національного університету «Одеська юридична академія», м. Сімферополь, Україна

У статті з урахуванням наукових розробок та нормативного регулювання проаналізовано питання істотних умов праці. Автором зроблено певні висновки з приводу визначення поняття істотних умов праці, порядку їх зміни, застосування, а також підкреслено необхідність подолання порушень законодавства в сфері праці. Обґрунтовано авторські пропозиції щодо правового регулювання переведення як інституту трудового права.

Ключові слова: істотні умови праці, умови трудового договору, зміни в організації виробництва та праці.

Проблема визначення поняття «істотні умови праці» є достатньо актуальною, бо його застосування на практиці має велике значення як для роботодавців, так і для працівників, та за певних обставин зачіпає інтереси як однієї, так й іншої сторони. Закріплення його у трудовому законодавстві сприятиме праворозумінню.

Мета даної роботи полягає у розгляді істотних умов праці за трудовим законодавством, їх деталізація та формулювання напрямків застосування.

Відповідно до ч. 3 ст. 32 КЗпП [1] України до істотних умов праці віднесено: система та розмір оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад та інші.

Зміна істотних умов праці відбувається з дотриманням встановленої процедури їх здійснення і тільки у випадках зміни в організації виробництва та праці.

Роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про зміну істотних умов праці не пізніше, ніж за два місяці до їх фактичного проведення, яке відбувається письмово, під розписку кожного працівника. Якщо по закінченні терміну попередження працівник відмовляється працювати у нових умовах, то роботодавець має право розірвати з ним трудовий договір із формулюванням «за відмову від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці».

Із вище викладеного випливає, що перелік умов не є вичерпним, має оціночний характер. Законодавство України про працю не містить ані поняття, ані чітких ознак істотних умов праці.

До істотних умов праці належить, як відомо, заробітна плата, яка є винагородою, обчисленою у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник виплачує працівникові за виконану ним роботу. Структура заробітної плати складається з: основної заробітної плати за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робочих і посадових окладів службовців; додаткової заробітної плати за працю понад уста-

новлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій; інших заохочувальних та компенсаційних виплат у формі винагород за підсумками роботи за рік, премій за спеціальними системами і положеннями, компенсаційних та інших грошових і матеріальних виплат [2, с. 247].

Оплата праці працівників може здійснюватись за погодинною, відрядною або іншою системами. Вона може провадитись за результатами індивідуальних і колективних робіт (ст. 97 КЗпП). Із метою посилення стимулювання праці працівників застосовуються погодинно-преміальна та відрядно-преміальна системи оплати праці.

Відповідно до ст. 29 Закону «Про оплату праці» [3] при укладенні працівником трудового договору (контракту) власник або уповноважений ним орган доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження або зміни.

Колективним договором, локальними нормативними актами та чинним законодавством України встановлюються пільги та компенсації, які також належать до істотних умов праці. Так, колективним договором можуть встановлюватися пільги певним категоріям працівників, наприклад, доплата за роботу з важкими та шкідливими, а також особливо важкими та особливо шкідливими умовами праці, доплата за суміщення професій, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, доплата за роботу в нічний час, тощо.

Установлення режиму роботи є правом підприємства, що реалізується трудовим колективом або власником за погодженням із профспілковою організацією підприємства за допомогою встановлення робочого часу та часу відпочинку, графіків змінності, введення підсумкового обліку робочого часу, часу початку та закінчення робочого дня, тривалості перерви для відпочинку та харчування, поділу робочого дня на частини.

Установлення або скасування неповного робочого часу для всього підприємства чи окремих його структурних підрозділів або окремої категорії працівників є правом власника та може реалізовуватись при введенні змін в організацію виробництва і праці.

Власник має право провести зміну щодо становлення або скасування суміщення професій (посад). Суміщення професій означає інтенсифікацію праці (виконання інших функціональних обов'язків) при незмінній тривалості робочого часу.

У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна розрядів і найменувань посад.

До інших істотних умов праці можна віднести скорочення педагогічного навантаження працівникам середніх загальноосвітніх та інших навчально-виховних закладів, введення контракту як виду трудового договору, якщо це допускається зако-

ном, вимогу до працівника укласти договір про повну матеріальну відповідальність на підставі п. 1 ст. 134 КЗпП України тощо.

Зазначимо, що Бугров Л. Ю. визначає умови праці як правила, що встановлені єдиними, галузевими, локальними нормативними актами, а також угодою сторін трудового договору у сфері праці робітників та службовців [4, с. 47].

Одна від одної робота відрізняється, перш за все, ступенем складності. Від цього залежать посадові обов'язки працівника, що потребує певної підготовки та рівня освіти. Велике значення мають такі поняття, як: зміст та характер виконуваних робіт, їх різноманітність та монотонність, рівень складності та відповідальності. Все це враховується при характеристиці видів робіт. Результатом такої характеристики є не що інше, як присвоєний працівникові розряд, клас чи категорія. Отже, розряд – рівень кваліфікації робітника, що показує технічні знання і виробничі навички, якими він володіє, умови складності виконуваної ним роботи, а також її інтенсивність та відповідальність.

Питання про присвоєння чи підвищення розряду (класу, категорії) робітникові розглядається кваліфікаційною комісією підприємства на підставі заяви робітника, що пройшов навчання і склав кваліфікаційний екзамен, і подання керівника відповідного підрозділу (майстра, начальника зміни тощо) з урахуванням думки колективу чи виробничої бригади.

Кваліфікаційний екзамен вважається складеним за умови виконання кваліфікаційної (пробної) роботи у повній відповідності з технічними умовами і при наявності у екзаменованого теоретичних знань, передбачених Тарифно-кваліфікаційним довідником для даного рівня кваліфікації і професії. Результати екзаменів та рішення комісії про присвоєння (підвищення) екзаменованим кваліфікаційних розрядів, класів, категорій за професією заносяться у протокол відповідної форми, який підписується головою та всіма членами комісії. На підставі висновку кваліфікаційної комісії власник чи уповноважений ним орган за погодженням з профспілковим комітетом затверджує робітникові відповідно до Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника найменування професії та кваліфікаційний розряд. Це рішення оформлюється наказом чи розпорядженням керівника. Присвоєний робітникові розряд і найменування професії за основною роботою заносяться до його трудової книжки. Отже, як бачимо, зміна розряду завжди призводить до зміни кваліфікації, спеціальності, посади. Тому, доцільним було б вважати зміну розрядів та найменувань посад переведенням на іншу роботу. Вважаємо, що попередження працівників за два місяці про таку зміну істотних умов праці не має сенсу, оскільки питання про присвоєння та підвищення розряду розглядається комісією підприємства на підставі заяви самого робітника, який пройшов курс навчання і склав екзамен.

У положенні ч. 5 ст. 96 КЗпП України передбачається пониження кваліфікації на один розряд робітників, який допустив грубе порушення технологічної дисципліни чи інші серйозні порушення, що викликали погіршення якості продукції.

Поновлення розряду відбувається на загальних підставах, але не раніше, ніж через три місяці після його пониження.

Із наведеної норми КЗпП України не зрозуміло, чи продовжує робітник виконувати попередню роботу, чи переводиться на іншу. Якщо він продовжує її виконувати при пониженні розряду, це означає, що для збереження попередніх норм виробітку, зменшується розмір його заробітку, оскільки оплата праці залежить від присвоєного робітникові розряду. Понизився розряд – відповідно зменшився й розмір заробітної плати, але це зміна істотної умови праці, якам допускається тільки при змінах в організації виробництва і праці, про яку працівник повинен бути попереджений за два місяці. Якщо ж робітник у зв'язку з пониженням йому розряду виконує і менш кваліфіковану роботу – це не що інше, як переведення на іншу нижче оплачувану роботу. Раніше законодавством передбачався такий вид дисциплінарного стягнення. Однак, на наш погляд, таке положення не вкладається в нині чинні норми, оскільки ст. 147 КЗпП України містить тільки два види стягнень за порушення трудової дисципліни – догану та звільнення.

Пониження робітникові розряду є неправомірним, оскільки його кваліфікація фактично не змінилася, адже при вирішенні питання про присвоєння робітникові саме цього розряду враховуються його попередня діяльність, результати складання кваліфікаційного екзамену: наявність теоретичних знань і вміння їх застосовувати при виконанні пробної роботи. Присвоєння того чи іншого розряду означає, що робітник впорався зі складністю даної роботи. Допущення ж порушень технологічної дисципліни свідчить про неухважність робітника, його несумлінне ставлення до своїх трудових обов'язків, але це не означає, що зменшився обсяг його знань та практичних навичок. За таке порушення власник чи уповноважений ним орган може позбавити робітника премії, не застосовувати до нього заохочувальних заходів, не сприяти його подальшому просуванню по робот тощо.

Вважаємо за необхідне у Трудовому кодексі України передбачити спеціальну главу, присвячену регулюванню відносин із добору кадрів. Саме належне правове регулювання сприятиме подоланню плинності кадрів, скороченню витрат робочого часу, стабільності трудових правовідносин.

Відповідне рішення щодо зміни істотних умов праці потребує формалізації. Мова йде про документальне відображення як факту змін, так і їх змісту, характеру, часу надання тощо. Зазначене важливе з огляду на: обов'язок власника своєчасно повідомити про зміни; необхідність забезпечення працівникові можливості зробити вибір: погоджуватися чи не погоджуватися на те, щоб далі працювати в нових умовах; створення однієї із необхідних процедурних вимог на випадок звільнення працівників на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП України.

Видається правомірним оформити наступні зміни шляхом видання наказу про зміни в організації виробництва і праці та зміни в умовах праці. Зміст наказу повинен відображати (містити) погодження і реквізити, про які буде сказано далі у тексті.

Формальні реквізити, як правило, стосуються юридично-технічної сторони та діловодства, ними є: найменування підприємства, назва виду організаційно-розпорядчого документа (наказу), дата, реєстраційний індекс, заголовок до тексту наказу, текст наказу, підпис керівника підприємства.

Із-поміж сутнісних за своїм правовим навантаженням положень пропонується зазначити такі: пояснення у констатуючій частині наказу неможливості збереження надалі колишніх умов; оптимальний варіант – із застереженням причин зміни в організації виробництва, наприклад, технологічного чи технічного характеру; зміст змін істотних умов праці; категорію працівників, на яких поширюватимуться зазначені зміни; термін (календарну дату), з якого планується настання змін; доручення окремим працівникам у зв'язку із запланованими змінами щодо повідомлення працівників (за потреби заздалегідь створюється комісія для складання актів про відмову) впровадження змін у життя, контролю за виконанням наказу, порядком оформлення майбутнього звільнення працівників.

Слід окремо звернути увагу на термін (календарну дату), з якого планується настання змін істотних умов праці. Однією з помилок, якої іноді припускаються на практиці, є зафіксоване в наказі положення, що зміни настають у день видання згаданого наказу. Це, з формальної точки зору, свідчить про те, що працівники, по суті, мали б працювати в нових умовах практично відразу, а не через два місяці з моменту повідомлення їх. Іншими словами, нові умови праці було введено в дію ще до попередження працівників про це.

Для забезпечення правомірності нововведень майбутні зміни (і про це слід зазначити в наказі) мають настати не з моменту видання наказу, а після закінчення певного терміну. Річ у тім, що законодавець використовує як точку відліку мінімального двомісячного терміну день попередження працівників. Для роботодавця, в умовах високого ритму життя, час відіграє ключову роль. Тому, з одного боку, треба дотриматись двомісячного терміну, а з іншого, – мати конкретні виробничі та бізнес-плани з прив'язкою до календарних дат.

Оптимальним при визначенні терміну настання змін видається врахування мінімально необхідного двомісячного терміну та додатково терміну на процедуру попередження працівників, наприклад, один тиждень. Вирахувавши потрібний строк, визначена календарна дата настання змін буде чітким орієнтиром як при вирішенні виробничих питань, так і в трудових правовідносинах.

Питання щодо визначення поняття «істотні умови праці» розглядається у роботах таких вчених: Пилипенко П. Д., Сироватська Л. О., Процевський О. І., Юшко А. М., Орловський Ю. П., Смирнов О. В., Хохлов Є. Б., Завгородський О. В. та інші. Ведуться дискусії щодо розуміння і застосування його на практиці, що свідчить про необхідність його конкретизації.

Аналізуючи статтю, бачимо, що сам законодавець всі умови праці поділив на істотні та неістотні. Разом із тим, закон не розкриває значення зазначених термінів. У ст. 32 КЗпП України надано лише примірний перелік таких умов, самого ж критерію, який дозволяв би відокремити істотні умови праці від інших умов, немає ані у ст. 32 КЗпП України, ані у КЗпП України в цілому.

Якщо звернутися до Трудового кодексу Російської Федерації (далі – ТК РФ), бачимо, що ст. 74 ТК РФ передбачає можливість зміни тільки визначених сторонами умов трудового договору лише у випадку зміни організаційних або технологічних умов праці. Із цього випливає, що окрім визначених сторонами умов, ро-

ботодавець не вправі змінювати інші умови праці, що значно звужує коло можливостей застосування цієї норми [5].

У Проекті трудового кодексу України (ст. 83) також не міститься визначення поняття «істотні умови праці», але зазначається, що істотні умови праці визначаються у колективному договорі [6].

Відсутність легального визначення істотних умов в законодавстві позначилась відповідним чином на спробах вчених подати власні варіанти таких умов. При цьому дослідники не раз намагалися знайти той критерій, ознаку, за наявності якої будь-яка конкретна умова могла б бути віднесеною до істотних. Тому уявляється доцільним з'ясувати, які саме умови трудового договору є необхідними, а отже, й істотними. Серед вчених трудового права, як вже зазначалося раніше, єдиного погляду на вирішення даної проблеми не існує. Деякі вчені до істотних умов відносять трудову функцію працівника, робоче місце. Пилипенко П. Д. до істотних умов, крім трудової функції та місця роботи додає такі умови, як оплата праці, робоче місце, визначення строку початку виконання обумовленої роботи. Орловський Ю.П. до числа необхідних умов трудового договору відносить місце роботи, трудову функцію, час (дату) початку роботи. Така сама позиція у Смирнова О. В., Хохлова Є. Б., Завгороднього О. В., щоправда, до вищезазначених умов вони додають умову про оплату праці. Сироватська Л. О. відносить до необхідних умов трудового договору умову про місце роботи та про трудову функцію, а Пашков О. С. та Прокopenко В. І. замість умови про місце роботи називають необхідною умовою взаємне волевиявлення сторін про прийняття – влаштування працівника на роботу [7, с. 192].

Юшко А. М. зазначає, що поняття істотних умов праці є оціночним, оскільки воно не конкретизоване законодавством та уточнюється щоразу в процесі правозастосування. Тому в разі виникнення потреби змінити істотні умови праці власник чи уповноважений ним орган повинен узгодити це питання з кожним працівником, адже одна й та сама умова праці для одного з них може бути істотною, а для іншого – не є такою [8, с. 40].

У ст. 40 КЗпП України, яка містить підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, у п. 1 цієї статті передбачене право роботодавця розірвати договір із працівником у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Відтак можна стверджувати, що різновидом змін в організації виробництва і праці є ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Пунктом 10 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» встановлено, що зміною в організації виробництва і праці визнається раціоналізація робочих місць, уведення нових форм організації праці, у т.ч. перехід на бригадну або індивідуальну форму, впровадження передових методів, технологій тощо [9].

Отже, зміна інших істотних умов трудового договору (крім спеціальності, кваліфікації та посади) допускається лише за наявності об'єктивних обставин, що їх

законодавець позначив як зміни в організації виробництва і праці. За наявності на підприємстві змін в організації виробництва і праці роботодавець вправі застосувати ч. 3 ст. 32 КЗпП України. Проте, які саме зміни під цим терміном в структурі підприємства вважатимуться такими, що можуть бути підставою для зміни істотних умов праці, закон не визначає.

Зрозуміло, якщо на підприємстві не відбулося змін в організації виробництва і праці, роботодавець не вправі без погодження із працівником змінювати вже згадувані істотні умови трудового договору, оскільки це є переведенням на іншу роботу, при якому потрібна згода працівника.

Зміни, як відомо, можуть мати як об'єктивний, так і суб'єктивний характер, вони можуть встановлюватись як на локальному рівні, так і витікати з централізованого правового регулювання. За таких умов важким вбачається розуміння особливостей правового режиму переведення, переміщення, змін в організації виробництва і праці. При цьому, для одного робітника зміна робочого місця за умови, що не змінюється жодна з істотних умов трудового договору, не є суттєвою, а для іншого – може грати велику роль.

Виходячи з вище викладеного, доходимо висновку, що законодавче регулювання такого інституту трудового права, як істотні умови праці, недостатньо чітке та однозначне, що призводить до складнощів у правозастосовній практиці.

Із огляду на висловлене, пропонуємо при реформуванні чинного трудового законодавства закріпити визначення істотних умов праці як визначені між працівником та власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) умови, зазначені у трудовому договорі, встановлені законодавством, в тому числі, колективним договором та іншими локальними актами, на день укладення трудового договору.

Список літератури

1. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10 груд. 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Додат. до № 50. – Ст. 375.
2. Бойко М. Д. Трудове право України. Курс лекцій: [Навч. посіб.] : / М. Д. Бойко. – 2-ге вид., перераб. і допов. – К. : Олан, 2003. – 335 с.
3. Про оплату праці : Закон України від 24 берез. 1995 р. № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
4. Бугров Л. Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу Л. Ю. Бугров. – Красноярск: Изд-во Краснояр. Ун-та, 1987. – 156 с.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197 – ФЗ // Рос. газета. – 2001. – № 256.
6. Проект Трудового кодексу України від 4 груд. 2007 р. № 1108 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // <http://www.nau.kiev.ua>.
7. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / [Ротань В. Г., Зуб І. В., Сличинський Б. С.]. – К. : А.С.К., 2005. – 976 с.
8. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. М. Юшко. – Х., 2002. – 193 с.
9. Про практику розгляду судами трудових спорів : пост. Пленуму Верховного Суду України від 6 лист. 1992 р. № 9 // Сб. пост. Пленума Верховн. Суда Украины (1963-1997). – Сімферополь : Таврия, 1998. – 711 с.

Мовчан А. О. Проблемные аспекты определения понятия «существенные условия труда» / А. О. Мовчан // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия : Юридические науки. – 2011. – Т. 24 (63). № 2. 2011. – С. 123-130.

В статье с учетом научных разработок и нормативного регулирования проанализирован вопрос существенных условий труда. Автором сделаны определенные выводы по поводу определения понятия существенных условий труда, порядка их изменения, а также подчеркнута необходимость преодоления нарушений законодательства в сфере труда. Обоснованы авторские предложения относительно правового регулирования перевода как института трудового права.

Ключевые слова: существенные условия труда, условия трудового договора, изменения в организации производства и труда.

Movchan A. Problematic aspects of the definition of «substantial conditions» / A. Movchan // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2011. – Vol. 24 (63). № 2. 2011. – P. 123-130.

In this paper, taking into account scientific developments and the regulatory issue is analyzed in material conditions. The author has made certain conclusions about the definition of the essential conditions of the order of their change, and stressed the need to address violations of the law at work. The authors' proposals for the regulation of translation as an institution of labor law.

Keywords: material conditions, employment conditions, changes in the organization of production and labor.

Поступила в редакцию 11.11.2011 г.