

ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

Проблема правового регулювання умов праці завжди знаходиться у центрі уваги дослідників, оскільки вона складає основу економічної та соціальної політики держави. На державному рівні встановлюються лише головні принципи регулювання умов праці, основні трудові права та гарантії їх реалізації, але не визначаються елементи змісту істотних умов праці. Зрозуміло, що національне законодавство про працю певною мірою застаріло і не враховує потреби сторін трудового договору в нових економічних умовах.

Учені-правознавці зробили вагомий внесок у вирішенні методологічних і теоретичних проблем щодо зміни умов трудового договору у трудовому праві. Різні проблеми, розглядалися у працях Н.Б. Болотіної, В.В. Марченко, Т.В. Парпан, Г.І. Чанишевої, Г.С. Гончарової, А.М. Юшко, В.С. Венедиктова, Л.І. Лазор, Л.Ю. Бугрова. Це, головним чином, пов'язано із відсутністю Трудового Кодексу України, який на даний час знаходиться у стані проекту. Нині зміна істотних умов праці регулюється Кодексом Законів про Працю України (далі – КЗпП України). Але КЗпП України не в повній мірі задовольняє потреби галузі трудового права. Зокрема, КЗпП України приділяє дуже мало уваги такому важливому питанню, як зміна істотних умов праці.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, ратифікованого Україною у 1973 році, встановлено, що держава визнає право кожного на справедливі і сприятливі умови праці. Тому виникла необхідність введення до національного законодавства про працю терміну «зміна істотних умов праці» у 1988 році, що суттєво вплинуло на праворозуміння та правозастосування норм законодавства про працю України у сфері зміни умов трудового договору.

Метою наукової роботи є дослідження теоретичних і практичних проблем щодо зміни істотних умов праці, а також внесення пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства про працю України у цій сфері.

Зміна умов трудового договору, як показує практика, означає зміну трудових функцій працівника та коло повноважень роботодавця при здійсненні сторонами відповідних прав та виконанні певних обов'язків. Частина 3 статті 32 КЗпП України передбачає необмежений перелік істотних умов праці, саме це призводить до погіршення розуміння самого поняття

істотні умови праці та законодавства в сфері їх зміни в цілому. У проекті Трудового кодексу України також не з'ясовується сутність поняття «істотні умови праці», але вказується, що істотні умови праці визначаються в колективному договорі (ст. 83 проекту Трудового кодексу). Саме це дозволяє роботодавцям вносити корективи до трудових договорів, спрямовані на підтримку тільки однієї сторони – сторони власника, навіть при найменших змінах в організації формування робочих умов і побудови робочого процесу. В українському законодавстві в галузі трудових правовідносин, як зазначає А.М. Юшко, поняття істотних умов праці є оціночним, оскільки воно не уточнене законодавством про працю та його конкретна сутність визначається кожного разу в процесі його застосування. Тому у випадку, коли роботодавець зажадає змінити умови праці працівника, він або його уповноважений орган повинен домовитися з кожним працівником окремо щодо зміни місця роботи чи спеціальності працівника або інших істотних умов праці. Адже одна й та ж умова праці може бути як істотною, так і не істотною для різних працівників.

Аналіз судової практики та наукових досліджень у цій сфері, дозволяє підсумувати вище зазначене і вказати, що потрібно внести зміни у законодавство про працю нормативним визначенням поняття «істотні умови праці», що дасть можливість повно і чітко зрозуміти його сутність, та встановити їх вичерпний перелік для удосконалення чинного законодавства про працю України. Це питання є суттєвим, оскільки суди, розглядаючи конкретні справи, мають виходити з певного критерію змісту істотних умов праці в кожному конкретному випадку.

Отже, відсутність у національному законодавстві про працю України визначення поняття «зміна істотних умов праці» та нестача єдиної думки науковців щодо його визначення потребує по-перше переосмислення цього поняття, а по-друге удосконалення правової регламентації зміни істотних умов праці у законодавстві про працю України.