

Киян В. Я.

*к.ю.н., доцент, доцент кафедри цивільного права і процесу
інституту права ім. В. Сташиса
Класичного приватного університету м. Запоріжжя*

ПРО ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОКРЕМИХ ПИТАНЬ ЗМІН УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Соціально-економічне реформування українського суспільства, прагнення держави рухатися європейським шляхом розвитку на перший план поставили завдання створення сучасної національної правової системи.

Нині в Україні здійснюється реформування багатьох сфер суспільного життя, активно провадиться законодавча реформа, у тому числі і трудового.

Серед основних напрямів розвитку трудового законодавства державна політика України передбачає раціональне використання робочої сили та здійсненні заходів щодо перерозподілу зайнятого населення між державним та недержавним секторами економіки у тому числі у зв'язку із зміною форм власності підприємств. У вирішенні цих питань велике значення відіграє належне врегулювання змін умов трудового договору.

Проблеми переведень та переміщень свого часу досліджували Е. І. Астрахан, Л. Ю. Бугров, Д. О. Карпенко, І. Е. Маміофа, І. Б. Морейн, Т. В. Парпан, Б. С. Стичинський, А. І. Шебанова, А. М. Юшко та інші. Однак, більшість цих досліджень базувалися, в цілому, на концепції трудового права колишнього СРСР. Тому сьогодні дані правові питання продовжують набувати актуальності та потребують адаптації до сучасних вимог.

Уже тривалий час в Україні ведеться робота по прийняттю нового Трудового кодексу України [1] (далі – ТК України). Потреба у його прийнятті ставала більш ніж очевидною та зумовлена тим, що розвиток ринкової економіки, поява приватної власності та багатоманітність форм підприємництва вимагають відповідного правового забезпечення, в тому числі і трудових відносин. Необхідність прийняття ТК України обумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні у зв'язку з формуванням ринкових відносин та соціально-економічних перетворень, і тою чи іншою мірою пов'язані з працею. Виникла величезна низка проблем різної визначеності, що повинні вирішуватись засобами трудового права. Підготовка нового кодифікованого акту у цій сфері пояснюється також тим, що чинний Кодекс законів про працю України був прийнятий ще у 1971 році, і незважаючи на численні зміни, які внесені до нього, вже застарів та не відповідає сучасним економічним умовам. Більш ніж

за тридцять років КЗпП зазнав близько 50 змін, і майже всі 265 статей свого часу були змінені, найрадикальніші з яких були здійснені з часу здобуття Україною незалежності. Однак, цей кодифікований акт є чинними і сьогодні. І Україна залишилася єдиною державою із колишнього СРСР, яка не має сучасного Трудового кодексу. Крім того ця проблема обумовлена необхідністю гармонізації нового трудового законодавства із міжнародними та європейськими стандартами, забезпечення виконання міжнародних зобов'язань України, що випливають із ратифікованих конвенцій Міжнародної організації праці.

Разом з тим слід зазначити, що у зв'язку з підготовкою даного законопроекту виникає багато дискусійних питань. Так, не можна не погодитися з думкою Буценка П. А. та Ветухової І. А., які зазначали, що проект ТК України, винесений на повторне обговорення, сьогодні вимагає не простої доробки з уточненнями й доповненнями до його окремих статей, а кардинального переосмислення всіх його положень [2].

Крім основних дискусійних питань, які є предметом обговорення широкого кола науковців, залишається доречним питання врегулювання окремих інститутів трудового права, у тому числі і окремих питань, зокрема, підстав припинення трудового договору в порядку переведення працівника на іншу роботу. У діючому КЗпП України дана норма регламентована у п.п. 5-6 ст. 36, як підстава припинення трудового договору в порядку переведення працівника, за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду, чи як відмова від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці.

Згідно цієї норми працівник має право за погодженням з роботодавцями перейти на іншу роботу в інше підприємство не втрачаючи окремі гарантії, а саме, право на отримання щорічної відпустки повної тривалості до настання встановленого законом шестимісячного мінімуму за новим місцем роботи, а також отримання матеріальної допомоги на оздоровлення.

Реалізуючи своє конституційне право працівник, якому запропонували кращі умови праці має право розірвати трудові відносини з роботодавцем і укласти їх з новим шляхом переведення на інше підприємство, установу, організацію в порядку п. 5 ст. 36 КЗпП. Це дає змогу працівнику зберегти невикористану частину щорічної основної відпустки та приєднати її до відпустки за новим місцем роботи. Однак, доцільно зазначити, що нинішні роботодавці досить часто ігнорують або не бажають виконувати визначену законодавством процедуру переведення, вбачаючи у цьому додаткові

ускладнення у проведенні розрахунків звільненого та прийнятого працівника, переведення коштів на рахунок нового підприємства тощо.

Наприклад, якщо працівник влаштувався на роботу, а після 4-5 місяців вирішив перейти на роботу в інше підприємство, він має вибір припинити трудові відносини шляхом написання заяви чи то за власним бажанням, чи в порядку переведення. Де у першому випадку працівник отримає компенсацію за невикористану відпустку. А в іншому, працівник відпрацює ще кілька місяців на іншому підприємстві і отримає щорічну відпустку повної тривалості з виплатою додаткової матеріальної допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу.

Разом з тим перспективне трудове законодавство дещо по-іншому розглядає зазначену норму. У ст. 92 проекту ТК України [1] яка називається: “Підстави припинення трудових відносин” аналогічна норма, на жаль, уже відсутня. Враховуючи, що Проект ТК України має на меті визначення основних засад і механізмів реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці та забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки доцільно визначити, чиї інтереси дійсно забезпечить новий ТК, скасувавши діючі норми.

На наш погляд, залишилася невизначеною і проблема проведення процедури переведення працівника на іншу роботу. Виникає питання, який запис робити у трудовій книжці працівника, коли працівник переводиться на іншу роботу, або якщо колишні істотні умови праці неможливо зберегти, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, а також на переведення на іншу роботу. У проекті ТК у таких випадках пропонується трудовий договір припинити на підставі ст. 98 цього Кодексу, яка називається: “Право роботодавця на розірвання трудового договору у зв’язку із скороченням”, де ч. 3 зазначено, що норми частини першої цієї статті поширюються на випадки звільнення працівника у разі, якщо він не погоджується із запропонованою роботодавцем зміною умов праці, а також у разі припинення фізичною особою функцій роботодавця. Однак, як вбачається, це право роботодавця на дію, а не підстава для наказу про звільнення.

Крім того, вважаємо, що новим у трудових відносинах є і поняття «перестановка (перегрупування) працівників», яке зазначено у ч. 2 ст. 98 Проекту ТК, де при проведенні скорочення чисельності працівників роботодавець має право в межах однорідних професій і посад здійснити перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, за його згодою на

іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника. Разом з тим порядок проведення подібних перегруповань законодавцем теж чітко не визначено.

З урахуванням визначеного вище, вважаємо, що скасування підстав звільнення працівника у порядку переведення на іншу роботу у проекті ТК України звужує окремі законодавчі гарантії у тому числі і щодо грошових виплат. А тому всі норми, які мають забезпечувати належне правове регулювання трудових відносин найманих працівників, реалізацію їх трудових прав, зокрема, у новому ТК України мають бути враховані та відповідати міжнародним стандартам у сфері праці.

Література

1. Трудовий кодекс України: Проект Закону України станом на 02 квітня 2012 року [Електронний ресурс] / [Ініціатива В.Г.Хара, Я.М. Сухий, О.М.Стоян]. – Режим доступу:

http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=1108&skl=7

2. Бущенко П. А. Ветухова І. А. Привіт, капіталізм! [Електронний ресурс] / П.А.Бущенко, І.А.Ветухова. – Режим доступу:

<http://www.lawyer.org.ua/?w=r&i=&d=580>

Киян, В.Я. Про перспективи розвитку окремих питань змін умов трудового договору [Текст] / В.Я. Киян // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 169-172.