

**Дерец В. А. Виды отношений органов исполнительной власти с гражданами и институтами гражданского общества**

В статье рассматриваются виды отношений органов исполнительной власти с гражданами и институтами гражданского общества, а также освещаются их особенности. Предложено различать отношения, которые заключаются в принятии обязывающих решений в отношении частных лиц в процессе обеспечения так называемых «публичных нужд», применении мер административного принуждения, отношения, возникающие в связи с реализацией или защитой гражданами своих прав и интересов, а также являются взаимодействием органов исполнительной власти и граждан, институтов гражданского общества в процессе их участия в управлении государственными делами. Отмечается, что во время взаимодействия власти с общественностью субъектно-объектные связи обусловлены постоянной трансформацией ролей в них. Отдельное внимание уделяется Кодексу лучших практик участия общественности в процессе принятия решения, который был принят на Конференции международных неправительственных организаций Совета Европы 1 октября 2009 г. Рассматриваются принципы конструктивных отношений неправительственных организаций и органов государственной власти различных уровней, которые закреплены в Кодексе. Указываются уровни участия общественности в процессе принятия решения в соответствии с данным Кодексом.

**Ключевые слова:** органы исполнительной власти, граждане, институты гражданского общества, отношения, Кодекс лучших практик участия общественности в процессе принятия решения.

**Derets V. Types of relations executive bodies of citizens and civil society**

The article covers the types of relations executive bodies of citizens and civil society, and highlights their features. A distinguish relations are in making executive agencies binding decisions on individuals in the process of providing so-called «public purposes», the application of administrative coercion, matters arising in connection with the defense or citizens of their rights and interests and there is cooperation between the executive authorities and citizens, civil society organizations in their participation in public affairs. It is noted that during interaction with public authorities subject-object relations due to constant transformation of roles in them. Special attention is paid to the Code of Good Practice for public participation in the decision-making process that was adopted by the Conference of INGOs of the Council of Europe October 1, 2009. The principles of constructive relations of NGOs and public authorities at various levels, which are enshrined in the Code. Indicate the level of public participation in the decision making process of the present Code.

**Key words:** government agencies, citizens, civil society, relationships, Code of Good Practice for public participation in the decision making process.

УДК 349.226

*Ляна Вікторівна Зіноватна,  
асистент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого,  
кандидат юридичних наук*

## ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗМІНИ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Одним з основних напрямів інтеграційного процесу, умовою набуття Україною повного членства в Європейському Союзі (далі — ЄС) є адаптація, зближення та поступове приведення законодавства України у відповідність до законодавства ЄС, а також виконання зобов'язань за міжнародними договорами України з ЄС. Чинне законодавство України не містить досконалої конструкції порядку зміни умов трудового договору, що призводить до порушення головно-

го галузевого принципу заборони примусової праці. Реформа трудового законодавства України повинна сприяти створенню ефективного правового механізму зміни умов трудового договору.

Питання реалізації зміни умов трудового договору стали предметом дослідження багатьох видатних учених радянського простору: М. Александрова, Є. Астрахана, М. Бару, Л. Бугрова, А. Пашерстника, В. Прокопенка, А. Ставцевої, О. Хохрякової та ін. Проблеми, пов'язані з порядком зміни умов трудового договору також висвітлюються в працях сучасних провідних вітчизняних науковців: Н. Болотіної, П. Бушенка, Г. Гончарової, В. Жернакова, П. Жигалкіна, І. Зуба, П. Пилипенка, С. Прилипка, О. Процевського, Г. Чанишевої, Н. Хуторян, О. Ярошенка. Крім того, вдосконаленню порядку змін окремих умов трудового договору присвятили свої дисертаційні дослідження Я. Богданюк, С. Булах, Ю. Кернякевич, В. Киян, Т. Парпан, А. Юшко та ін. Вказані науковці зробили значний внесок у теорію трудового права, однак проблема правового регулювання процедури здійснення зміни умов трудового договору потребує подальшого вдосконалення.

Метою статті є здійснення теоретичного аналізу порядку зміни умов трудового договору та розробка рекомендацій щодо внесення змін до чинного законодавства і вдосконалення положень проекту Трудового кодексу України (законопроект № 1658 від 27 грудня 2014 р., далі — Проект) [12].

Частиною 3 ст. 43 Конституції України передбачена заборона використання примусової праці. Правовий зміст примусової праці викладено у ст. 2 Конвенції Міжнародної організації праці № 29 від 28 червня 1930 р.: примусова або обов'язкова праця означає всяку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Поняття «примусова або обов'язкова праця» не охоплює: будь-яку роботу або службу, що вимагається за законами про обов'язкову військову службу, що є частиною звичайних цивільних обов'язків; що вимагається від особи внаслідок вироку суду; що виконується внаслідок надзвичайних обставин, тобто війни або лиха або загрози лиха; дрібні роботи громадського характеру, які виконуються на користь громади.

Відповідно до ст. 31 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України) власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Отже, для зміни умов трудового договору, як це впливає із загальних договірних засад та рівності сторін, необхідна згода обох суб'єктів трудових правовідносин.

У статті 4 Проекту наведено визначення примусової праці, що цілком відповідає міжнародно-правовим нормам. Таким чином, однією з найважливіших гарантій реалізації конституційного права на працю є заборона вимагати роботодавцем виконання працівником роботи, що не обумовлена трудовим договором. Однак протягом дії трудового договору трудові правовідносини не залишаються незмінними, статичними, вони завжди динамічні та рухливі. Причинами таких змін можуть бути як об'єктивні, так і суб'єктивні чинники. Це запровадження нової техніки, нових технологій, зміни в організації виробництва і праці, нове розміщення працівників або перерозподіл їх обов'язків, суміщення професій та посад, збільшення або зменшення обсягу робіт тощо. Суб'єктивні якості працівника (фізичні та розумові) з віком зазнають суттєвої трансформації. Отримання освіти та підвищення освітнього рівня, збільшення стажу роботи сприяють створенню умов для росту кваліфікації. На трудових відносинах позначаються здоров'я людини, її сімейний стан та матеріальне становище, характер праці та умови тощо. Слід також враховувати й зовнішні чинники, які прямо не пов'язані з працею, але можуть стати для працівника вирішальними, — віддаленість роботи від житла, умови транспортної доступності, житлово-комунальне, побутове, торговельне обслуговування тощо.

Статтею 67 Проекту передбачено, що умови трудового договору можуть змінюватися внаслідок: 1) переміщення; 2) переведення на іншу роботу. Зміна найменування посади, яку обіймає працівник, без зміни обов'язків, що покладаються на працівника, не вважається зміною умов трудового договору і не вимагає згоди на це працівника. Відповідно до ст. 69 Проекту переведенням на іншу роботу вважається виконання працівником тимчасової або постійної роботи, не передбаченої трудовим договором, крім випадків, передбачених частинами 2 і 3 ст. 36 цього Кодексу. При цьому, ст. 36 Проекту визначає трудову функцію працівника, а зазначені вище її частини передбачають порядок покладення на працівника виконання додаткових обов'язків внаслідок неповної зайнятості працівника або тимчасового заміщення відсутнього працівника.

Пленум Верховного Суду України в п. 31 постанови від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» пояснив, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівнику роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації або посаді, обумовленим трудовим договором. Таким чином, законодавець визначив під переведенням лише зміну однієї умови трудового договору — трудової функції працівника.

Дозволимо собі не погодитися з думкою деяких дослідників, що до переведення слід відносити і зміну місця роботи, роботодавця, робочого місця та інших істотних умов праці, визначених трудовим договором або законодавством про працю [8, с. 339; 9, с. 69]. На нашу думку, переведенням слід вважати лише зміну такої необхідної умови трудового договору, як трудова функція, а зміна інших істотних умов праці може впливати зі зміни інших умов трудового договору (місця роботи, умов та розмірів оплати праці тощо) або зміни положень локальних актів (режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, найменування посад тощо).

Серед різноманіття наукових підходів до визначення трудової функції найбільш розповсюдженою є думка, що це робота за визначеною професією, спеціальністю, кваліфікацією та посадою [1, с. 60–61; 2, с. 311–313; 3, с. 307].

Під професією розуміється широка галузь застосування праці, комплекс спеціальностей, який вимагає певних теоретичних знань, практичних навичок, необхідних для виконання робіт, вона відображає родовий або галузевий розподіл праці (наприклад, лікар, учитель, інженер) і визначається метою та характером трудової функції [4, с. 27]. Відповідно до Класифікатора професій ДК 003:2010 професія — це здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації [5]. Я. Богданюк справедливо зазначає, що професія є незмінною, набута особою одноразово, вона надає можливість здійснювати роботу у певній сфері суспільного виробництва і під час переведення змінюється не сама професія, а її складові: спеціальність і кваліфікація, оскільки за безпосередньою зміною професії укладатиметься новий трудовий договір [3, с. 304–305].

Спеціальність — це більш вузька сфера трудової діяльності в межах певної професії. Це складова професії, яка теж відтворює розподіл праці, але характеризується відносно меншим обсягом знань і практичних навичок (наприклад, лікар-хірург, учитель фізики, інженер-програміст тощо) [4, с. 27]. Класифікатор професій використовує поняття «спеціалізація», а не «спеціальність» і зазначає, що вона пов'язана як з необхідною галуззю знань, використовуваними інструментами чи устаткуванням, так і з продукцією, яка виробляється, або надаваними послугами і відповідає певною мірою деталізованому колу професійних завдань та обов'язків [5]. Зазначені поняття не є тотожними, адже під спеціалізацією розуміється конкретизована сукупність знань, умінь і навичок, орієнтованих на застосування у локалізованій сфері професійної діяльності людини у межах вказаної спеціальності (наприклад, професія — лікар, спеціальність — хірургія, спеціалізація — трансфузіологія) [3, с. 303; 6, с. 244].

Оскільки роботи за одними і тими самими професіями та спеціальностями різні за своєю складністю, застосовується поняття «кваліфікація», яка характеризується певним рівнем теоретичних знань і практичних навичок за певною професією, що закріплений у певній правовій формі (тарифний розряд, клас, категорія, вчений ступінь тощо) [2, с. 317]. Слушною видається думка Т. Парпан, яка розмежовує зміну умов трудового договору та зміну умов праці працівників. Зміна умов праці може бути викликана лише об'єктивними чинниками, тобто змінами в організації виробництва і праці. У зв'язку зі зміною умов праці роботодавець вправі змінювати тарифікаційний розряд — ступінь складності та важкості робіт, проте не вправі без згоди з працівником допускати зміну розряду працівника як величину, яка відображає рівень його професійної підготовки [10, с. 5–6].

Останньою правовою категорією в структурі трудової функції є посада — це визначена штатним розписом первинна структурна одиниця підприємства, установи, організації, що зумовлює коло прав та обов'язків і характер відповідальності працівника [7, с. 281]. Особливість посади полягає в тому, що на відміну від професії, спеціальності та кваліфікації, вона не може існувати поза сферою трудових відносин [3, с. 307].

З огляду на викладене вище, доцільним було б зазначити дефініцію «трудої функції» та розкрити її зміст у ст. 36 Проекту, адже визначеність трудової функції дає змогу окреслити конкретне коло прав та обов'язків сторін, установлення якого підвищує відповідальність за доручену справу,

сприяє правильній організації праці та спрямовано на викорінення примусової праці зі сфери трудових відносин.

Слід підтримати пропозицію С. Повзун щодо закріплення на законодавчому рівні обов'язкової письмової форми надання згоди працівником на зміну будь-яких умов трудового договору, а також встановлення певного строку дії такої згоди, наприклад, один місяць [10, с. 181]. Оскільки ст. 33 Проекту передбачає лише письмову форму трудового договору, то і зміни його умов повинні відбуватися в такій самій формі.

Під переміщенням автори Проекту розуміють зміну робочого місця, структурного підрозділу у тій самій місцевості, доручення роботи на іншому обладнанні в межах трудової функції та кваліфікації, якщо це не протипоказано за станом здоров'я, без зміни істотних умов трудового договору. Робоче місце — це певна ділянка виробничої діяльності, оснащена необхідним знаряддям, обладнанням та інструментом, конкретний механізм або агрегат, на яких працівник виконує свої трудові обов'язки [4, с. 22]. Впровадження конвеєрної системи праці, оволодіння суміжними професіями дозволяє працівникам періодично змінювати своє робоче місце, робить працю більш різноманітною і змістовною. Таким чином, зміна робочого місця розцінюється як необхідне і прогресивне явище, оскільки праця перестає бути рутинною і нудною.

Провівши ретельний аналіз розмежування понять «місце роботи» і «робоче місце», А. Юшко дійшла висновку, що відокремлений структурний підрозділ підприємства (за наявності майнової, організаційної та оперативної ознак трудової правосуб'єктності) можна розглядати як місце роботи [4, с. 18–19].

На нашу думку, доцільно було б передбачити у ст. 68 Проекту порядок переміщення працівника в інший відокремлений підрозділ підприємства. Згідно з ч. 4 ст. 64 Господарського кодексу України відокремлені підрозділи — це філії, представництва, відділення тощо, які утворюються у спеціально передбаченому законом порядку. Вважаємо, що переміщення працівника в інший відокремлений підрозділ повинно відбуватися за письмовою згодою працівника, якщо таке робоче місце зазначається як умова трудового договору.

Слід також зауважити, що у ст. 32 до обов'язкових умов трудового договору автори Проекту відносять, крім іншого, умови оплати праці. Згідно з ч. 1 ст. 29 Закону України «Про оплату праці» при укладанні працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством.

Умова про оплату праці працівника як обов'язкова умова трудового договору є стимулюючим чинником, що впливає на підвищення його активності до трудової діяльності, досягнення найвищих результатів у своїй праці, що, у свою чергу, сприятливо відображається і на фінансовому становищі роботодавця [11, с. 353].

Як вже зазначалося, оскільки трудовий договір укладається на двосторонній основі, то і зміна його умов повинна відбуватися лише на підставі згоди двох сторін. Таким чином, зміна такої обов'язкової умови трудового договору, як умови і розмір оплати праці в бік погіршення, мають здійснюватися лише за письмовою згодою працівника.

З огляду на викладене вище, пропонуємо ч. 1 ст. 67 Проекту викласти в такій редакції: «Зміст трудового договору може змінюватися внаслідок: 1) переведення на іншу роботу; 2) переміщення працівника в інший відокремлений підрозділ; 3) зміни умов і розмірів оплати праці; 4) зміни інших умов трудового договору».

Враховуючи зазначене вище, слід також внести зміни до ч. 2 ст. 29 Закону України «Про оплату праці», якими передбачити письмову згоду працівника в разі погіршення умов і розмірів оплати праці.

#### **Список використаних джерел**

1. Гончарова Г. С. Трудове право України у запитаннях та відповідях : навч.-довід. посіб. / Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, С. М. Прилипка. — Вид. 4-те, зі змін. та допов. — Х. : Одиссей, 2014. — 280 с.
2. Лавріненко О. В. Трудова функція працівника як обов'язкова умова трудового договору: теоретико-прикладні аспекти та шляхи вдосконалення загального й спеціального законодавства України про працю / О. В. Лавріненко // Форум права. — 2009. — № 1. — С. 301–328 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/FP/2009-1/09lovupp.pdf>.



3. Богданюк Я. А. Зміна трудової функції працівника як передумова переведення на іншу роботу / Я. А. Богданюк // Публічне право. — 2012. — № 2. — С. 302–309.
4. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / А. М. Юшко. — Х., 2002. — 194 с.
5. Класифікатор професій ДК 003:2010: наказ Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 р. № 327 [Електронний ресурс]. Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/ST001929.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ST001929.html).
6. Костюченко О. Є. Зміст та специфіка трудової функції лікаря / О. Є. Костюченко // Форум права. — 2008. — № 3. — С. 241–251 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FPindex.htm2008336.pdf>.
7. Трудове право України : підруч. / С. М. Прилипко та ін. — 5-те вид., доп. — Х. : Право, 2014. — 760 с.
8. Пилипенко П. Д. Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників / П. Д. Пилипенко // Вісник Львівського Університету. Серія юридична. — 2002. — Вип. 37. — С. 337–342.
9. Булах С. М. Дефініція поняття «переведення працівника на іншу роботу» / С. М. Булах // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. — 2014. — № 2. — С. 64–74 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nvdduvs2014211.pdf>.
10. Повзун С. Л. Вдосконалення правового регулювання порядку реалізації зміни умов трудового договору / С. Л. Повзун // Часопис Київського університету права. — 2011. — № 3. — С. 181–183.
11. Парпан Т. В. Істотні умови трудового договору : автореф. дис ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Т. В. Парпан. — К., 2005. — 16 с.
12. Парпан Т. В. Оплата праці як істотна умова трудового договору / Т. В. Парпан // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні : матеріали IX регіон. наук.-практ. конф. (13–14 лютого 2003 р.). — Л. : ЛДУ, 2003. — С. 352–353.
13. Проект Трудового кодексу України: законопроект від 27 грудня 2014 р. № 1658 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

#### **Зіноватна І. В. Проблемні питання правового регулювання зміни умов трудового договору**

У статті визначені недоліки правового регулювання порядку зміни умов трудового договору у чинному та перспективному законодавстві. Проаналізовані обов'язкові умови трудового договору, зміна яких потребує письмової згоди працівника. Наведено критерії відмежування переведення від зміни інших умов трудового договору. Досліджено правові категорії «професія», «спеціальність», «кваліфікація», «посада», що є складовими трудової функції. Запропоновані шляхи удосконалення законодавчого закріплення чіткого порядку зміни умов трудового договору.

*Ключові слова:* зміна умов трудового договору, переведення на іншу роботу, трудова функція.

#### **Зиноватная И. В. Проблемные вопросы правового регулирования изменения условий трудового договора**

В статье определены недостатки правового регулирования порядка изменения условий трудового договора в действующем и перспективном законодательстве. Проанализированы обязательные условия трудового договора, изменение которых требует письменного согласия работника. Приведены критерии отличия перевода от изменения других условий трудового договора. Исследованы правовые категории «профессия», «специальность», «квалификация», «должность», которые являются составляющими трудовой функции. Предложены пути совершенствования законодательного закрепления четкого порядка изменения условий трудового договора.

*Ключевые слова:* изменение условий трудового договора, перевод на другую работу, трудовая функция.

#### **Zinovatna I. Problematic issues of legal regulation of the changing conditions of the labour contract**

The article identifies the shortcomings of the legal regulation of the procedure for changing the terms of the employment contract in current and future legislation. Analyzed the mandatory conditions of the employment contract, which requires the written consent of the employee. The criteria of translation differences change other terms of the employment contract. Researched legal category of «profession», «specialty», «qualification», «position», which are the components of the job function. The ways of perfection of legislative recognition of a clear procedure for changing the terms of the employment contract.

*Key words:* changing conditions of the labour contract, transfer to another job, work function.