

КАДРОВА РОБОТА В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ, ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

К. Ю. МЕЛЬНИК,

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,
начальник кафедри трудового, земельного та екологічного права
Харківського національного університету внутрішніх справ*

СТАБІЛЬНІСТЬ ТА ЗМІНЮВАНІСТЬ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Досліджено проблематику трудових правовідносин, зокрема стабільності та змінюваності соціально-трудова зв'язків. Надано пропозиції з удосконалення проекту Трудового кодексу України. Визначено поняття «зміна трудового договору» та «зміна трудових правовідносин».

Перехід України до ринкової економіки обумовив кардинальні зміни у характері суспільного виробництва та подальшу демократизацію і лібералізацію трудових правовідносин. У таких умовах проблема стабільності і змінюваності трудових правовідносин вимагає додаткового аналізу з тим, щоб удосконалити трудове законодавство та практику його застосування. Відзначу, що проблематика трудових правовідносин, зокрема стабільності та змінюваності соціально-трудова зв'язків, висвітлювалася в роботах М. Г. Александрова, Л. Ю. Бугрова, В. С. Венедіктова, В. В. Гончарук, К. М. Гусова, Д. Г. Іосіфіді, В. Я. Кияна, С. П. Мавріна, А. С. Пашкова, В. І. Прокопенка, О. В. Сгібньо-вої, О. В. Смирнова, В. Г. Соїфера, А. І. Ставцевої, В. М. Толкунової, О. П. Циндяйкіної, А. М. Юшко тощо. **Метою** статті є розроблення рекомендацій з удосконалення проекту Трудового кодексу України та категоріального апарату в цій сфері.

Слід одразу зазначити, що стабільність трудових правовідносин має передусім значення для тих, хто працює. Так, працівник здебільшого прагне до постійного трудового зв'язку, що передбачає певні блага, отримання яких пов'язано з тривалістю роботи в одного роботодавця (просування по роботі, зростання заробітної плати, присвоєння чергових спеціальних звань тощо). «Тільки сталість кадрів, – вважає А. І. Ставцева, – може забезпечити передумови для всебічного освоєння надскладних сучасних технічних засобів і накопичення багатого виробничого досвіду. Сталість кадрів при високій технічній оснащеності виробництва є неодмінною умовою його організації, забезпечення зростання продуктивності праці» [1, с. 14]. З огляду на останнє виходить, що у стабільності трудових правовідносин заінтересовані не тільки працівники, а й роботодавці.

Держава, у свою чергу, також заінтересована в стабільності трудових правовідносин як у запоруці соціальної стабільності в суспільстві та зростання національної економіки. Тому на державному рівні закріплюються норми, покликані сприяти стабільності трудових правовідносин. Так, відповідно до ст. 31 Кодексу законів про працю України (КЗпП) роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором; національне трудове законодавство дозволяє роботодавцю змінити умови трудового договору лише за наявності на те згоди працівника, а розірвати трудовий договір – лише за наявності підстав, передбачених у законі.

На думку В. Г. Соїфера, під стабільністю трудових відносин слід розуміти такий стан, для якого характерні стійкі соціально-трудова зв'язки працівника з роботодавцем і працівників з колективом організації, що продовжуються не менш п'яти років [2, с. 40]. Уявляється, що стабільність трудових правовідносин слід пов'язувати не тільки з тривалістю роботи в певного роботодавця, а і з незмінністю умов трудового договору, що виявляється насамперед у сталості виконуваної працівником трудової функції.

Слід відзначити, що діючий сьогодні Кодекс законів про працю України не визначає переліку умов трудового договору. У ч. 3 ст. 32 КЗпП мова йде лише про істотні умови праці, під якими, зокрема, розуміють системи та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, розряди, найменування посад тощо.

У теорії трудового права існує думка, що умови трудового договору, які становлять його зміст, можна поділити на два види: а) встановлені законодавством як у централізованому, так і в локальному порядку; б) вироблені угодою сторін у межах, передбачених чинним

законодавством [3, с. 17–18]. Вважаю, що це не зовсім так, оскільки умови, встановлені законодавством, регулюють трудові відносини і без включення їх до трудового договору. До того ж працівник та роботодавець не можуть домовлятися щодо норм трудового законодавства, колективного договору (угоди), локальних нормативних актів, змінювати їх, за винятком диспозитивних норм. Такі норми діють навіть у супереччю бажанню працівника та роботодавця.

Отже, умови, встановлені законодавством як у централізованому, так і в локальному порядку, не можуть становити зміст трудового договору. Змістом трудового договору є лише умови, встановлені угодою працівника та роботодавця.

У проекті Трудового кодексу України (далі – Проект) окрему статтю (ст. 40) присвячено переліку умов трудового договору. Так, відповідно до цієї статті, обов'язковими умовами трудового договору є: 1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця–юридичної особи структурного підрозділу); 2) час початку дії трудового договору, а в разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу; 3) трудова функція, яку буде виконувати працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик; 4) умови оплати праці; 5) режим праці та відпочинку в разі, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця; 6) охорона праці. До додаткових належать усі інші умови трудового договору, зокрема ті, що стосуються умов праці, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ.

Відповідно до ч. 1 ст. 40 Проекту обов'язкові умови – це ті, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, а додаткові умови – це ті, наявність яких не є обов'язковою. Так, за відсутності у трудовому договорі додаткових умов він все одно буде вважатися укладеним, однак вбачається, що включення сторонами до змісту трудового договору додаткової умови автоматично робить її обов'язковою для виконання. Наприклад, умова про випробування, яка включається до трудового

договору на вимогу роботодавця, не менш обов'язкова, ніж умова про режим праці, яка також вноситься за ініціативою роботодавця.

Необхідно розрізняти категорії «реквізити трудового договору» та «умови трудового договору». Так, до реквізитів договорів відносяться певні характеристики його сторін, місце його укладення тощо. Відповідно до ч. 1 ст. 40 Проекту в трудовому договорі обов'язково повинні міститися такі реквізити: прізвище, ім'я, по батькові працівника; найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця–фізичної особи).

Слід відзначити, що у проекті Трудового кодексу України поряд із терміном «обов'язкові умови трудового договору» застосовуються терміни «істотні умови праці» та «істотні умови трудового договору». Більше того, наведені терміни використовуються без визначень. Так, ч. 1 ст. 83 Проекту закріплює лише перелік конкретних умов праці, які вважаються істотними. Термін «істотні умови трудового договору» використовується у ст. 78 Проекту навіть без цього. Уявляється, що в проекті терміни «обов'язкові умови трудового договору» та «істотні умови трудового договору» використовуються як синонімічні.

У теорії трудового права істотними умовами праці вважаються умови, передбачені трудовим законодавством, колективним або трудовим договором [4, с. 78; 5, с. 97; 6, с. 217]. Так, О. В. Смирнов пише: «... до істотних умов праці необхідно відносити, по-перше, такі умови, що прямо зазначені в законі або підзаконному акті, і, по-друге, такі, котрі самі сторони визначили в трудовому договорі як істотні» [6, с. 217].

До умов трудового договору, як уже відзначалось, належать лише ті умови, які погоджені сторонами і не впливають прямо з норм закону, колективного договору (угоди) чи локальних нормативних актів. Норми трудового законодавства у випадку їх включення до трудового договору не мають жодного правового навантаження, оскільки і без такого включення регулюють трудові відносини працівника та роботодавця. Істотними умовами трудового договору слід вважати такі умови, щодо яких відповідно до закону повинна бути досягнута згода сторін, а також умови, на включенні яких до змісту договору наполягає хоча б одна з його сторін.

Таким чином, терміни «істотні умови праці» та «істотні умови трудового договору» не рівнозначні. Окрім того, перший термін більш широкий та характеризує зміст трудових правовідносин, а другий повністю поглинається першим і характеризує зміст трудового договору.

Стабільність трудових правовідносин не

виключає в певних випадках їх зміну. Така зміна виявляється у зміні суб'єктивних прав і юридичних обов'язків працівника і роботодавця або у зв'язку зі зміною умов трудового договору, або у зв'язку зі зміною норм трудового законодавства, колективного договору (угоди), локальних нормативних актів. Особливість зміни трудових правовідносин як певної стадії в його динаміці, на відміну від стадій виникнення і припинення, полягає у факультативності її характеру, оскільки далеко не кожні трудові правовідносини проходять у своєму розвитку етап зміни.

Слід зауважити, що діючий на сьогодні Кодекс законів про працю України не містить визначень понять «зміна трудового договору» та «зміна трудових правовідносин» та навіть не оперує цими термінами. У проекті Трудового кодексу України хоча і передбачена окрема глава (гл. 4) з назвою «Зміна умов трудового договору», однак визначення вказаних понять вона не містить. У Проекті передбачено лише визначення видів змін умов трудового договору: відповідно до ст. 77 Проекту, це переміщення, переведення на іншу роботу та зміна істотних умов праці.

Свого часу М. Г. Александров вказував на те, що при тимчасовому переведенні на «іншу роботу» не відбувається зміни умов трудового договору. Навпаки, обов'язок працівника виконувати в певних випадках роботу, що не стосується його трудової функції, становить обов'язкову умову трудового правовідношення. У випадку переведення на інше підприємство (установу), коли, по суті, припиняються одні трудові правовідносини і виникають інші, хоча й обумовлені у своєму виникненні першими правовідносинами, також немає «зміни умов трудового договору» [7, с. 275]. Таким чином, відомий учений під зміною умов трудового договору розумів лише переведення на іншу постійну роботу за винятком переведення на іншу постійну роботу на інше підприємство.

Визнаючи правильність підходу М. Г. Александрова до розуміння сутності зміни умов трудового договору, вважаю, що зазначена позиція не відображає всіх сучасних підстав зміни умов трудового договору (наприклад зміни істотних умов праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці).

Сьогодні вчені дещо по-іншому визначають досліджувану категорію. Так, К. М. Гусов та В. М. Толкунова під зміною трудового договору розуміють зміну однієї або декількох істотних його умов як обговорених сторонами трудового договору при його укладенні, так і похідних, передбачених трудовим законодавством [8, с. 211]. Не можна підтримати бажан-

ня вчених увести до поняття «зміна трудового договору» зміни умов праці, встановлених у позадоговірному порядку. Такі умови не повинні входити до змісту трудового договору, оскільки вони, як зазначалося вище, і без того регулюють трудові правовідносини працівника та роботодавця. Безперечно, зміна норм трудового законодавства може призвести до того, що певні умови трудового договору стануть їм суперечити. Однак у цьому випадку така умова трудового договору не змінюється, а лише не підлягає застосуванню.

Певною непослідовністю відрізняється позиція О. П. Циндяйкіної, яка спочатку пише, що зміною трудового договору є зміна в односторонньому або двосторонньому порядку його змісту, а при визначенні форми зміни трудового договору в ці форми включається і зміна за законодавством [9, с. 5], а далі відзначає, що зміна трудового договору є зміною однієї або декількох істотних умов цього договору [9, с. 12].

Якщо звернутися до сучасних тлумачних словників української мови, то слово «зміна» тлумачиться як перехід, перетворення чогонебудь у щось якісно інше [10, с. 373]. З огляду на зазначене та на підставі вищевикладеного під зміною трудового договору слід розуміти перехід, перетворення однієї або декількох істотних умов цього договору у змістовно іншу (інші) за ініціативою працівника, роботодавця або третіх осіб. Під зміною трудових правовідносин слід розуміти перехід, перетворення однієї або декількох істотних умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором (угодою) або трудовим договором, у змістовно іншу (інші).

Окремі вчені як синонім терміна «зміна трудового договору» використовують термін «новація трудового договору». Як зазначає Є. Б. Хохлов, із загального принципу договірності права – «договори повинні виконуватися» – випливає, що зміна змісту трудового договору (його новація) можлива в тому ж порядку й у тій же формі, у яких відбувалося його укладення [11, с. 172].

Новація (від лат. novatio – «зміна, оновлення») як правовий інститут зародилась і набула поширення ще в римському праві, яке визначало її як договір, що припиняє наявне зобов'язання шляхом заміни його іншим. Юристи середньовічних держав перейняли практику застосування новації, а дещо пізніше цей інститут було закріплено в кодифікованих актах цивільного законодавства багатьох країн.

Уперше в історії цивільного законодавства України термін «новація» з'явився у Цивільному кодексі України від 16 січня 2003 р. Так, відповідно до ч. 2 ст. 604 Цивільного кодексу

України, зобов'язання припиняється за домовленістю сторін про заміну первісного зобов'язання новим зобов'язанням між тими ж сторонами (новація).

І. Костенко вказує на те, що новацію слід відрізнити від внесення кількісних або якісних змін та доповнень до зобов'язання (наприклад, зміна строків поставки товарів, збільшення розміру суми платежу за договором). Не буде новацією і заміна сторін зобов'язання (статті 197, 201 чинного Цивільного кодексу України). У цих випадках зобов'язання не припиняється, воно продовжує існувати, а відбувається лише зміна умов договору чи його сторін [12, с. 68].

На думку М. І. Брагинського, зміна договору має суворо визначені межі. У подібних випадках змінюються конкретні умови договору, але не його модель. У відповідні рамки укладається, зокрема, заміна в договорі постачання предмета, наприклад замість вугілля сланець,

або способу виконання – замість відвантаження залізничним транспортом так званий «самовивіз» тощо. Інша справа, коли в договорі купівлі-продажу чи іншому відплатному договорі утворюється заборгованість сторони за договором і він перетворюється на позикове зобов'язання. Така заміна боргу позиковим зобов'язанням набуває форми новації, що є особливим видом припинення договору, а не його зміни [13, с. 434].

Виходячи з вищезазначеного слід констатувати, що новація за правовою природою є специфічним способом припинення правовідносин, а не їх зміни (відбувається припинення одних правовідносин та виникнення інших). Узагалі ж, на мій погляд, трудове право, будучи самостійною галуззю права з власним категоріальним апаратом, може цілком обійтися без такого роду запозичень.

Список використаної літератури

1. Ставцева А. И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов / А. И. Ставцева. – М. : Юрид. лит., 1974. – 164 с.
2. Соيفер В. Г. Правовые вопросы закрепления кадров в организациях / В. Г. Соифер // Законодательство и экономика. – 2003. – № 12. – С. 39–43.
3. Венедиктов В. С. Правовые вопросы возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений : учеб. пособие / В. С. Венедиктов – Х. : Ун-т внутр. дел, 1996. – 126 с.
4. Ставцева А. И. Трудовой договор / А. И. Ставцева, О. С. Хохрякова. – М. : Юрид. лит., 1983. – 175 с.
5. Бугров Л. Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу / Л. Ю. Бугров. – Красноярск : Изд-во Краснояр. ун-та, 1987. – 156 с.
6. Трудовое право : учебник / [Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев и др. ; под ред. О. В. Смирнова]. – М. : Проспект, 2004. – 528 с.
7. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – 336 с.
8. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : Проспект, 2003. – 496 с.
9. Циндяйкина Е. П. Изменение трудового договора : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Е. П. Циндяйкина. – М., 2000. – 25 с.
10. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. – К. ; Ірпінь : Перун, 2002. – 1440 с.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / [отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов]. – М. : Городец, 2007. – 736 с.
12. Костенко І. Припинення зобов'язань «по-новому», або новація у цивільному законодавстві України / І. Костенко // Бухгалтерія. – 2003. – № 42. – С. 66–69.
13. Брагинский М. И. Договорное право. Кн. 1. Общие положения / М. И. Брагинский, В. В. Витрянский. – Изд. 2-е, испр. – М. : Статут, 1999. – 848 с.

Надійшла до редколегії 10.10.2010

МЕЛЬНИК К. Ю. СТАБИЛЬНОСТЬ И ИЗМЕНЯЕМОСТЬ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Исследована проблематика трудовых правоотношений, в частности стабильности и изменчивости социально-трудовых связей. Предоставлены предложения по усовершенствованию проекта Трудового кодекса Украины. Определены понятия «изменение трудового договора» и «изменение трудового правоотношения».

MELNYK K. STABILITY AND ALTERABILITY OF LABOUR RELATIONS

The problematic of labour relations, in particular about stability and alterability of social and labor relations is researched. Offers on improvement of the project of Labour Code of Ukraine is given. The notions «change of the labour agreement» and «change of labour relations» are determined.