

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/342179838>

Перспективи врегулювання змін трудового договору

Conference Paper · June 2020

DOI: 10.5281/zenodo.3894939

CITATIONS

0

1 author:



Пузанова В.В

Навчально-науковий інститут міжнародних відносин та соціальних наук

10 PUBLICATIONS 1 CITATION

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Problems of Law [View project](#)



IS TECHNOLOGY ECOLOGICALLY SUSTAINABLE [View project](#)

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

**ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ ТА
ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ В УКРАЇНІ**

Матеріали
VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 28 травня 2020 року)

За загальною редакцією
доктора юридичних наук, професора
К. Ю. Мельника

Харків – 2020

УДК 349.2; 349.3
ББК 67.405(4Укр)
П 78

Друкується за рішенням оргкомітету відповідно до доручення Харківського національного університету внутрішніх справ від 25.02.2020 № 34.

П 78 Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні : матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 28 травня 2020 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2020. – 388 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені проблемам розвитку трудових прав та права на соціальне забезпечення населення України, а також проблемам функціонування професійних спілок в Україні. Для науковців, представників професійних спілок, організацій роботодавців та державних органів.

УДК 349.2; 349.3
ББК 67.405(4Укр)

Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.
Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ несуть автори та їх керівники.

© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2020

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Гайдаренко Л. О. ОКРЕМІ АСПЕКТИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА.....	273
Гиляка І. С. ПРИНЦИПИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ.....	277
Гладкий В. В. ЩОДО ГІДНОЇ ПРАЦІ СУДДІВ В УКРАЇНІ.....	280
Досін Б. В. ОБОВ'ЯЗКОВІСТЬ РОЗГЛЯДУ ПРОПОЗИЦІЙ ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ У ПРАВОВІДНОСИНАХ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ	284
Жеребцов Д. Є. ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ СЛУЖБОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ ЯК СТАДІЇ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОВАДЖЕННЯ ЩОДО ПОЛІЦЕЙСЬКОГО	287
Кожевников В. О. ДО ПИТАННЯ ПОШИРЕННЯ КОНКУРЕНТНОГО ЗАКОНОДАВСТВА НА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ.....	290
Козир В. О. ПРИНЦИП СВОБОДИ ДОГОВОРІВ ПРО ПРАЦЮ ТА ЗАБОРОНИ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ ЯК ЦІЛІСНИЙ ПРИНЦИП ГАЛУЗІ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ	297
Латишева В. О. СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ В КОНТЕКСТІ РОЗБУДОВИ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ.....	300
Лисицька Т. Г. ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ПІДСТАВ ВИНИКНЕННЯ ТА ЗМІНИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	303
Прилипко Д. С. ПРОБЛЕМИ НАЛЕЖНОГО ОФОРМЛЕННЯ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ МІЖ РАБОТОДАВЦЕМ ТА ПРАЦІВНИКОМ	308
Пузанова В. В. ПЕРСПЕКТИВИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗМІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	310
Реуцьков О. Г. СПЕЦИФІКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ У ГРУЗІЇ.....	314
Світенок М. І. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В ПЕРІОД КАРАНТИНУ	318
Тарановський П. І. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПРАЦІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ЗА СУМІСНИЦТВОМ.....	322
ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	
Синчук С. М. ЩОДО ПИТАННЯ ПРО ПОКАЗНИКИ ЯКОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ПОСЛУГИ ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	325

УДК 349.22

ПЕРСПЕКТИВИ ВРЕГУЛЮВАННЯ ЗМІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Пузанова В. В.,

магістр медичної психології,

магістрант Навчально-наукового

інституту права МАУП

ORCID 0000-0002-1842-3699

В умовах сьогодення, коли множинні кризові явища в Україні були значним чином обтяжені пандемією COVID-19 та відповідними карантинними заходами, роботодавці опинились перед значними ризиками продовження економічної діяльності. Важливість цього питання підкреслюється також і з огляду на те, що їх економічна діяльність пов'язується із виробничими процесами, основу яких становить людська праця. Саме тому з метою виживання у формально соціальній державі роботодавці змушені були вивільняти працівників на час карантину або ж примушувати працівників (за прикладом багатьох суб'єктів публічної адміністрації) йти у відпустку за власний рахунок (як правило, це не означало фактичне припинення виконання ними роботи), змінювати трудові договори. Певна річ, за таких негативних умов трудового життя не можна вести мову про забезпечення соціальних та інших гарантій працівників, а також про забезпечення психічного здоров'я трудящих¹. При цьому зміна договорів виявилась чи не найбільш проблемним питанням на поточному етапі здійснення роботодавцями заходів з виживання за рахунок зменшення витрат на людський ресурс. Це пояснюється недосконалістю правового режиму трудових договорів, а також неналежним закріпленням стандартів зміни цих договорів, що слід виправити, зважаючи на відповідний досвід зарубіжних держав, насамперед схожих на нас за рівнем правової культури та тих, що поділяють з нами спільну історію.

¹ Див., напр.: Пузанова В. В., Гладкий В. В. Забезпечення психічного здоров'я суддів з метою поліпшення якості здійснення правосуддя. *Правові засади організації та здійснення публічної влади*: зб. тез Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 23–30 квіт. 2018 р.). Хмельницький: ХУУП, 2018. С. 94–95.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

При всій певній схожості систем трудового права у державах пострадянського простору слід мати на увазі, що у межах національного законодавства цих держав досить сильно розрізняються норми, що регулюють зміну трудового договору. В Україні цьому присвячені ст. ст. 32–34 КЗпП, в яких не прослідковується певна система та чітка логіка регулювання відповідних змін. У той же час в Республіці Казахстан (РК) зміна трудового договору законодавчо врегульована нормами Трудового кодексу РК 2015 р., які законодавцем досить невдало систематизовані у розділі 4 Кодексу, а саме у ст. ст. 38–47. По суті, законодавець визначає такі варіанти зміни трудового договору: переведення працівника на іншу роботу; переведення працівника в іншу місцевість разом з роботодавцем; прикомандирування працівника до іншої юридичної особи; тимчасове переведення на іншу роботу в разі виробничої необхідності; тимчасове переведення на іншу роботу у разі простою; тимчасове переведення на іншу роботу за станом здоров'я; тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок; переміщення працівника на інше робоче місце (зміна найменування посади, роботи); зміна умов праці; трудові відносини при зміні найменування, відомчої належності роботодавця, зміни власника акцій (часток участі) юридичної особи, реорганізації роботодавця-юридичної особи; відсторонення від роботи.

У Республіці Узбекистан (РУ) зміна трудового договору, а саме зміна соціальних (розмір оплати праці, тривалість робочого часу, відпустки та інші умови) й виробничих (технічні, санітарні, гігієнічні, виробничо-побутові та інші умови) факторів, за яких здійснюється праця, врегульована у ст. ст. 88–96 ТК РУ 1995 р. У ст. ст. 91–95 Кодексу передбачаються такі варіанти зміни трудового договору: зміна робочого місця (проте зміна робочого місця, не обумовленого в трудовому договорі, не вважається зміною умов праці та відповідно не потребує узгодження з працівником); переведення на іншу постійну роботу (зміна трудової функції працівника); тимчасове переведення на іншу роботу за згодою сторін трудового договору; тимчасове переведення на іншу роботу з ініціативи працівника; тимчасове переведення на іншу роботу з ініціативи роботодавця.

У Республіці Молдова (РМ) зміні трудового договору присвячена глава III ТК РМ 2003 р., в якій зміною індивідуального

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

трудового договору визнається будь-яка зміна або доповнення трудового договору, що стосується щонайменше однієї з таких умов договору: прізвище та ім'я працівника; ідентифікаційні реквізити роботодавця; термін договору; дата набрання чинності договору; спеціальність, професія, кваліфікація, посада працівника; посадові функції працівника; ризики, супутні посади; найменування роботи, що підлягає виконанню (у разі індивідуального трудового договору на період виконання певної роботи); права та обов'язки працівника; права і обов'язки роботодавця; умови оплати праці, в тому числі розмір посадового окладу або тарифної ставки, надбавки, премії та матеріальної допомоги (у разі, коли вони є частиною системи оплати праці підприємства), а також періодичність платежів; компенсації і виплати, в тому числі за важку роботу та роботу зі шкідливими та/або небезпечними умовами праці; робоче місце; режим праці і відпочинку, в тому числі тривалість робочого дня і робочого тижня працівника; випробувальний термін (у разі потреби); тривалість щорічної оплачуваної відпустки та умови її надання працівникові; положення колективного трудового договору та правил внутрішнього розпорядку підприємства, що стосуються умов праці працівника; умови соціального страхування; умови медичного страхування; особливі умови (мобільність; конфіденційність; відшкодування транспортних витрат, витрати на оплату комунальних послуг, надання житла; інші особливі умови, що не суперечать чинному законодавству республіки), залежно від обставин.

Як вбачається з викладених прикладів, законодавці різних держав неоднаково підходять до логіки врегулювання різних варіантів зміни трудових договорів. При цьому передбачений молдавським законодавцем перелік відповідних варіантів зміни договору є найбільш широким та досконалим з розглянутих, а аналогічний список, передбачений українським трудовим законодавством, – найменш досконалим, що, певна річ, має бути виправлено у межах триваючої реформи трудового законодавства.

Поряд із тим для належного вирішення питання вдосконалення правового регулювання зміни трудового договору в Україні потребується також розв'язання низки теоретичних питань, пов'язаних з широкою варіативністю змін трудового договору (їх логічна систематизація, приміром, залежно від ознаки зміни фор-

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

ми чи змісту договору), найкраща практика чого до сьогодні так і не була досягнута законодавцями пострадянського простору.

Передусім, звернемо увагу на те, що вченими до сьогодні не було досягнуто єдиної моделі теоретичного осмислення видів зміни трудового договору. Окрім того, надзвичайно дискусійними залишаються також питання про те, що саме потрібно розуміти під такими видами зміни умов договору. Ускладнює це питання той факт, що сьогодні низка юристів-трудоовиків, котрі досліджують проблематику зміни трудового договору, дотримуються різних підходів до розуміння вказаних видів змін договору, а також у своїх дослідженнях називають їх різними термінами («модифікація трудового договору», «новація трудового договору»), що, звісно, шкодить понятійному апарату трудового права. З цього приводу наголосимо, що відповідна варіативність не є конструктивною для належного формування наукової думки про зміни трудового договору, на підставі якої будуть створюватись положення нового кодифікованого законодавчого акта України про працю. Більше того, «новація» трудового договору, як вже нами раніше обґрунтовувалось¹, взагалі не має жодного відношення до зміни трудового договору.

¹ Пузанова В. В. Спроможність ототожнення зміни та новації трудового договору. *Вища освіта – студентська наука – сучасне суспільство: напрями розвитку* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 19 квіт. 2019 р.). Київ : МНТУ, 2019. С. 259–261.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав
та профспілкового руху в Україні

Список використаних джерел

1. Пузанова В. В., Гладкий В. В. Забезпечення психічного здоров'я суддів з метою поліпшення якості здійснення правосуддя. *Правові засади організації та здійснення публічної влади* : зб. тез Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 23–30 квіт. 2018 р.). Хмельницький: ХУУП, 2018.
2. Пузанова В. В. Спроможність ототожнення зміни та новації трудового договору. *Вища освіта – студентська наука – сучасне суспільство: напрями розвитку*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 19 квіт. 2019 р.). Київ : МНТУ, 2019.