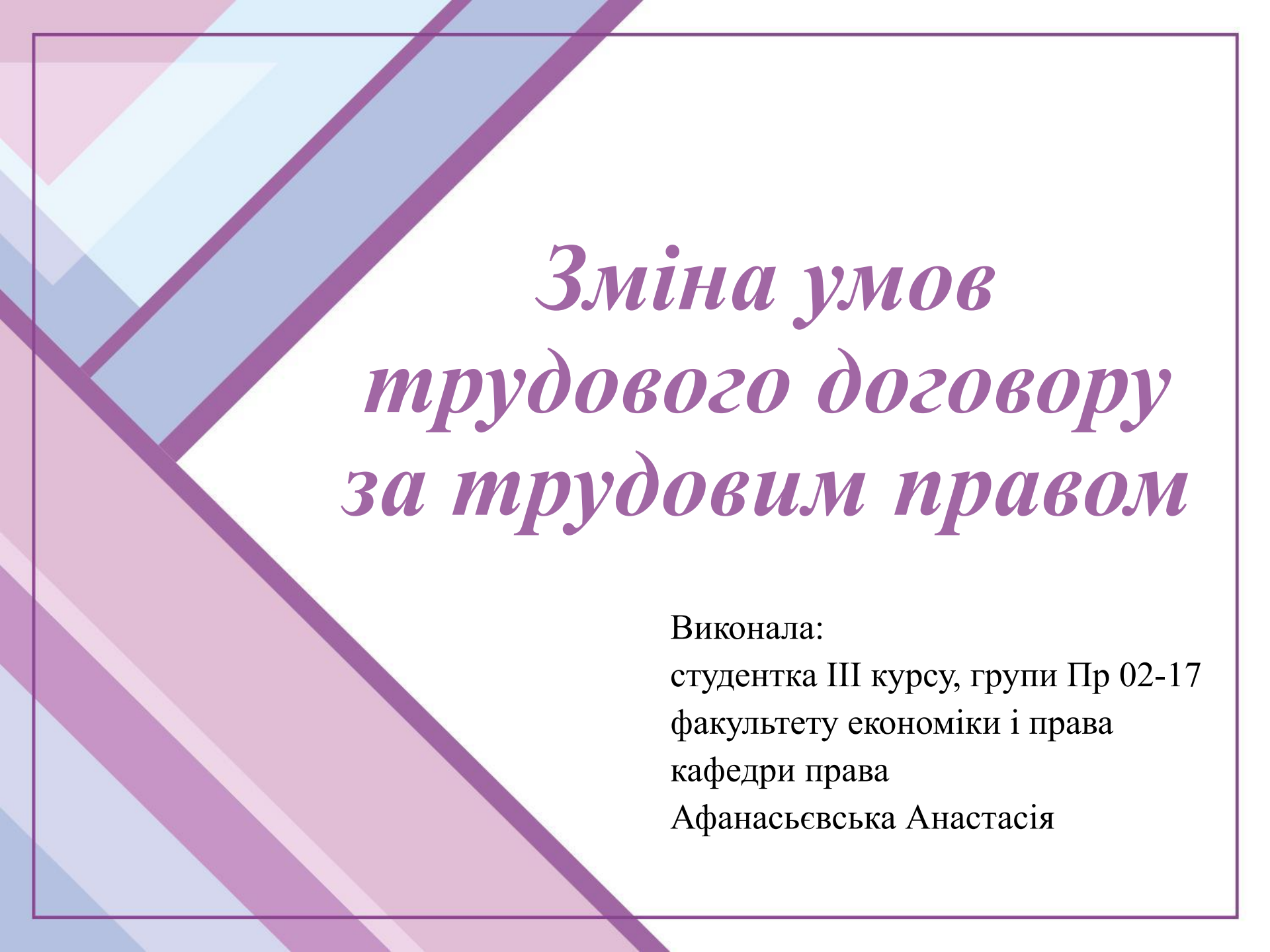




Зміна умов трудового договору за трудовим правом

Виконала:

студентка III курсу, групи Пр 02-17

факультету економіки і права

кафедри права

Афанасьєвська Анастасія

Зміст

1

Поняття зміни умов трудового договору за трудовим правом

2

Обставини, що зумовлюють зміну умов трудового договору

3

Поняття переведення працівників на іншу роботу

4

Класифікація переведень за трудовим законодавством

5

Гарантії при переведенні працівника на іншу роботу

Зміст

6

Переведення працівників на іншу постійну роботу

7

Переведення працівника на іншу постійну роботу на тому ж підприємстві, установі, організації

8

Переведення працівників на іншу роботу на інше підприємство

9

Переведення працівників на іншу постійну роботу в іншу місцевість

10

Поняття примусової праці

Зміст

11

Праця, яка не вважається примусовою

12

Примусова праця та переведення працівників на іншу роботу

13

Конвенції Міжнародної Організації праці щодо заборони (скасування) примусової праці

14

Висновки

15

Список використаних джерел

1. *Поняття зміни умов трудового договору за трудовим правом*

- Упродовж існування трудових правовідносин *сторони, враховуючи зміну обставин*, якими вони керувалися під час укладення трудового договору, і *появу нових умов, можуть змінювати свою первісну волю*.
- Така можливість є одним з проявів принципу договірної свободи трудового договору і реалізується шляхом зміни його змісту.
- Зміна умов трудового договору передбачає зміну всіх його умов – як обов’язкових, так і факультативних. Чіткого порядку здійснення змін умов трудового договору чинним трудовим законодавством не передбачено.
- Зміною умов трудового договору є доповнення, скасування або коригування певних істотних умов змісту договору, якщо при цьому трудові правовідносини продовжують тривати.
- Право працівника виконувати тільки ту роботу, про яку він домовився з роботодавцем при укладенні трудового договору, гарантує ст. 31 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України). Таким чином, роботодавець може змінити трудову функцію працівника, лише договірним шляхом, тобто отримавши на це згоду працівника.

1. *Поняття зміни умов трудового договору за трудовим правом*

- Відповідно до чинного законодавства *можливість зміни трудової функції працівника розглядається як переведення на іншу роботу, що за загальним правилом, відбувається лише за згодою працівника* (ч. 1 ст. 32 КЗпП України), крім випадків, передбачених ст. 33 КЗпП України.
- *Зміна місця роботи, якщо йдеться про зміну місцевості, де воно розташоване, теж розглядається як переведення і потребує згоди працівника.*
- *Зміна умов чинного трудового договору* може бути постійною або тимчасовою, а тому розрізняють постійні та тимчасові переведення.
- *Без згоди працівника може відбуватися зміна його робочого місця в межах обумовленої трудовим договором трудової функції, і формулюється це як «переміщення на інше робоче місце»* (ч. 2 ст. 32 КЗпП України).
- Частиною 3 ст. 32 КЗпП України передбачено, що у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці допускається *зміна інших істотних умов трудового договору*, крім трудової функції працівника. Законодавець назвав це зміною істотних умов праці.

2. Обставини, що зумовлюють зміну умов трудового договору

Обставини, які зумовлюють зміну умов трудового договору, можуть бути:

Суб'єктивного характеру

- ☐ втрата сторонами інтересу щодо певних його умов або до його реалізації загалом;
- ☐ переїзд працівника на постійне проживання в іншу місцевість;
- ☐ підвищення рівня професійної підготовки працівника;
- ☐ погіршення стану його здоров'я тощо.

Об'єктивного характеру

- ☐ стихійне лихо, виробнича аварія, епідемії;
- ☐ необхідність проведення змін в організації виробництва та праці або інші обставини, що тяж пов'язані з потребами виробництва.

3. Поняття переведення працівників на іншу роботу

Виходячи з диспозиції норми, яка міститься у ст. 32 КЗпП України, переведенням на іншу роботу, яке потребує згоди працівника, *вважатиметься доручення працівникові виконувати роботу, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, а також зміна інших (крім робочого місця) істотних умов трудового договору, якщо при цьому немає змін в організації виробництва і праці.*

4. Класифікація переведень за трудовим законодавством

Переведення на іншу роботу поділяють на окремі види. При цьому є кілька критеріїв такої класифікації: *залежно від терміну; за територіальною ознакою; за ініціативою сторін.*

Залежно від терміну розрізняють:

постійні

тимчасові

переведення.

Залежно від ініціативи розрізняють:

переведення

з ініціативи власника

з ініціативи працівника

За територіальною ознакою переведення поділяють на такі:

- 1) *переведення в межах одного підприємства, установи, організації для виконання іншої роботи, не обумовленої трудовим договором;*

4. Класифікація переведень за трудовим законодавством

2) переведення на інше підприємство, установу, організацію в тій же місцевості;

3) переведення в іншу місцевість, в тому числі разом з підприємством, установою, організацією.

5. Гарантії при переведенні працівника на іншу роботу

- ❖ Ч. 1 ст. 114 КЗпП України *передбачено, що при переведенні працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.*
- ❖ Також, якщо здійснюється переведення працівника на роботу в іншу місцевість, працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з таким переведенням.

А саме, працівникам при переведенні їх на іншу роботу, коли це пов'язано з *переїздом в іншу місцевість*, виплачуються: вартість проїзду працівника і членів його сім'ї; витрати по перевезенню майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі (ч. 2 ст. 120 КЗпП України).

- ❖ П.1 Постанови Кабінету Міністрів України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 02.03.1998 року № 255 *встановлено порядок відшкодування витрат та одержання компенсації, яким передбачено, що працівникам у зв'язку з переведенням їх на іншу роботу, якщо це пов'язано з переїздом в іншу місцевість* (в інший населений пункт), *виплачуються:*

5. Гарантії при переведенні працівника на іншу роботу

- а) **вартість проїзду працівника і членів його сім'ї** (крім випадків, коли власник або уповноважений ним орган надає для цього відповідні засоби пересування) у порядку і в розмірах, встановлених законодавством для відряджень;
- б) **витрати на перевезення майна** залізничним, водним і автомобільним транспортом (загального користування) **вагою до 500 кілограмів на самого працівника і до 150 кілограмів на кожного члена сім'ї, який переїжджає**. За згодою сторони, яка приймає, можуть бути оплачені витрати на перевезення майна більшої ваги. За відсутності зазначених видів транспорту можуть бути оплачені витрати на перевезення майна повітряним транспортом від найближчої до місця роботи залізничної станції або від найближчого морського чи річкового порту, відкритого для навігації;
- в) **добові працівнику за кожний день перебування в дорозі у розмірі, встановленому законодавством для відряджень**;
- г) **одноразова допомога самому працівникові – в розмірі його місячного посадового окладу (тарифної ставки) за новим місцем роботи і кожному члену сім'ї, який переїжджає**, в розмірі 25% одноразової допомоги самого працівника;
- д) **заробітна плата за дні підготовки до переїзду і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі, виходячи з посадового окладу (тарифної ставки) за новим місцем роботи**.

5. Гарантії при переведенні працівника на іншу роботу

Якщо заздалегідь точно визначити розмір належних працівникові сум компенсації неможливо, то за згодою сторін йому видається аванс.

До членів сім'ї працівника, на яких виплачується компенсація, належать чоловік, дружина, а також діти і батьки подружжя, які перебувають на їх утриманні й проживають разом з ними.

Вартість проїзду членів сім'ї і перевезення їх майна, а також одноразова допомога їм виплачуються у разі, якщо вони переїжджають на нове місце проживання працівника до закінчення одного року з дня фактичного отримання ними жилого приміщення.

У тому випадку, коли працівник переводиться або приймається на роботу на строк не більше одного року, а сім'я з ним не переїжджає, за погодженням сторін замість виплати одноразової допомоги йому можуть відшкодовуватися витрати, пов'язані з тимчасовим проживанням на новому місці. Розмір відшкодування витрат не повинен перевищувати 50% розміру добових.

6. *Переведення працівників на іншу постійну роботу*

Під переведенням працівника на іншу постійну роботу розуміють доручення працівникові роботи, не обумовленої трудовим договором, зміну змісту трудової функції працівника (спеціальності, кваліфікації, посади), місця роботи, а також інших істотних умов праці, визначених при укладанні трудового договору.

Переведення на іншу постійну роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, *допускається тільки за згодою працівника.*

Постійні переведення можуть зумовлюватись різними причинами:

- ☐ *змінною істотних умов праці* (зміна системи і розміру оплати праці, зміна режиму роботи, визначених пільг, встановлення або скасування суміщення професій, неповного робочого часу, найменування посади, змінення розрядів) (ч. 3 ст. 32 КЗпП України);
- ☐ *вдосконалення організації праці;*
- ☐ *спрощення структури управління виробництва.*

7. Переведення працівника на іншу постійну роботу на тому ж підприємстві, установі, організації

Переведення працівника на іншу постійну роботу на тому ж підприємстві, установі, організації провадиться за ініціативою роботодавця або працівника, а також у зв'язку з обставинами, що не залежать від волі сторін (наприклад, поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу).

Постійним може бути і переведення працівника у межах одного підприємства, установи, організації у випадках, коли роботодавець зобов'язаний на підставі закону надати працівнику іншу роботу за умови її наявності.

8. Переведення працівників на іншу роботу на інше підприємство

Переведення працівників на іншу роботу на інше підприємство проводиться шляхом звільнення з даного підприємства й укладення трудового договору з власником іншого підприємства.

Іншим підприємством вважається будь-яке інше підприємство, що володіє правом прийняття і звільнення працівника.

До трудової книжки працівника вноситься запис: «Звільнений у зв'язку з переведенням на інше підприємство, згідно з п. 5 ст. 36 КЗпП України».

Працівник повинен приступити до роботи на іншому підприємстві з дати, визначеної сторонами.

У п. 6 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» зазначається, що у разі, якщо дата не була обумовлена, суд рішенням може зобов'язати роботодавця укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення, з першого робочого дня, наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи.

9. Переведення працівників на іншу постійну роботу в іншу місцевість

Переведенням працівників на іншу постійну роботу в іншу місцевість вважається направлення на роботу за межі даного населеного пункту.

Якщо в трудовому договорі було обумовлено, що працівник буде виконувати роботи на об'єктах, розташованих у декількох населених пунктах, то доручення роботи на різних об'єктах не вимагатиме додаткової згоди працівника і не буде вважатися переведенням.

Якщо працівник погодився на переведення, але за новою роботою він втрачає в заробітку, законодавством передбачено, що при переведенні працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за працівником зберігається його колишній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення (ч. 1 ст. 114 КЗпП України).

Чинний КЗпП України не містить поняття «інша місцевість», тому прийнято керуватися Постановою Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 р. № 255 «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість», в якій воно трактується як інший населений пункт. Водночас іншою може бути визнана місцевість і в межах певного населеного пункту. Це, зокрема, стосується випадків, коли міста відповідно до встановленого територіального розподілу включають в себе села, селища і навіть інші міста.

10. *Поняття примусової праці*

Заборона примусової праці в Україні встановлена на конституційному рівні.

У відповідності з ч. 3 статті 43 Конституції України: «Використання примусової праці забороняється».

Конституція, як і інші нормативні акти України, не містить визначення поняття примусової праці.

Вищезазначена стаття Конституції перераховує лише ті винятки, при яких праця не може вважатися примусовою.

В Конвенції Міжнародної організації праці (далі – Конвенція МОП) № 29 (1930 р.), ратифікована в 1956 р. у п. 1 ст. 2 «примусова чи обов'язкова праця» визначається як «будь-яка робота чи служба, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг».

Як Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (далі – Конвенція), ратифікована Україною в 1997 році, так і практика Європейського суду з прав людини (далі – Суд, Європейський суд), що є джерелом права в Україні, також не містять принципово відмінних тлумачень поняття примусової праці, користуючись при цьому універсальним визначенням Конвенції МОП від 1930 року.

11. Праця, яка не вважається примусовою

Відповідно до ч. 3 ст. 43 Конституції України не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Слід також зазначити, що, згідно зі ст. 9 Конституції України, чинні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України.

При цьому потрібно пам'ятати, що ст. 8¹ та ст. 9 КЗпП України передбачено, що якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору.

Умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

Згідно з п. 2 ст. 2 Конвенції МОП № 29 в поняття «примусової чи обов'язкової праці» не входять:

- ☐ *будь-яка робота чи служба, що вимагається відповідно до законів про обов'язкову військову службу і застосовується для робіт суто воєнного характеру;*

11. Праця, яка не вважається примусовою

- ☐ *будь-яка робота чи служба, що є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян* повністю самоврядної країни;
- ☐ *будь-яка робота чи служба, що її вимагають від будь-якої особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, за умови, що ця робота чи служба здійснюватиметься під наглядом і контролем державних властей* і що зазначена особа не буде віддана чи передана у розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств;
- ☐ *будь-яка робота чи служба, що вимагається в умовах надзвичайних обставин, тобто у разі війни або лиха чи загрози лиха*, таких як: пожежі, повені, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі за обставин, що ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення;
- ☐ *дрібні роботи общинного характеру, тобто роботи, виконувані для прямої користі колективу членами даного колективу і які можуть вважатися звичайними громадянськими обов'язками членів колективу*, за умови, що саме населення чи його безпосередні представники мають право виразити свою думку щодо доцільності цих робіт.

12. Примусова праця та переведення працівників на іншу роботу

В Україні, яка є учасницею міжнародних договорів та членом МОП, принцип заборони примусової праці реалізований у багатьох нормативних приписах.

Так, відповідно до ст. 31 КЗпП України власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Згідно з ч. 1 ст. 32 КЗпП України, переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, навіть разом з підприємством, установою, організацією, допускається лише за згодою працівника.

Пленум Верховного Суду України у Постанові № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 року надав роз'яснення щодо змісту норми статті 43 Конституції про заборону примусової праці.

Було висловлено думку, що не можуть застосовуватися як такі, що суперечать Конституції, правила статей 32, 33, 34 КЗПП України, відомчих положень або статутів про дисципліну тощо, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у разі виробничої необхідності або простою, а також можливість виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором.

13. Конвенції Міжнародної Організації праці щодо заборони (скасування) примусової праці

Щодо заборони використання примусової праці в Україні діє Конвенція Міжнародної організації праці № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю», підписана 28 червня 1930 р. в Женеві.

Щодо скасування примусової праці в Україні діє Конвенція Міжнародної організації праці № 105 (далі – Конвенція МОП № 105) «Про скасування примусової праці», підписана від 25.06.1957 р. в Женеві.

Конвенція ратифікована Законом України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 105 про скасування примусової праці» від 05.10.2000 р..

Згідно зі ст. 1 Конвенції МОП №105 кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати примусову або обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її форми:

а) як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів, чи ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній, чи економічній системі;

13. Конвенції Міжнародної Організації праці щодо заборони (скасування) примусової праці

б) як метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку;

в) як засіб підтримання трудової дисципліни;

г) як засіб покарання за участь у страйках;

д) як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної приналежності чи віросповідання.

14. Висновки

Таким чином, **змінюю умов трудового договору за трудовим правом** є доповнення, скасування або коригування певних істотних умов змісту договору, якщо при цьому трудові правовідносини продовжують тривати.

Зміна умов трудового договору передбачає зміну всіх його умов – як обов’язкових, так і факультативних. Чіткого порядку здійснення змін умов трудового договору чинним трудовим законодавством не передбачено.

Отже, **переведення працівників на іншу роботу** це таке переміщення працівника, при якому змінюється виконувана робота (спеціальність, кваліфікація чи посада), підприємство (установа, організація) чи місцевість, де працівник працював.

Переведення на іншу постійну роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, **допускається тільки за згодою працівника**. Наприклад, це стосується і випадків підвищення (просування) по службі, призначення на більш високу посаду, переведення на більш кваліфіковану роботу.

Заборона примусової праці в Україні встановлена на конституційному рівні (ч. 3 ст. 43 Конституції України).

В Україні, яка є учасницею міжнародних договорів (Конвенція МОП «Про примусову чи обов’язкову працю № 29; Конвенція МОП «про скасування примусової праці № 105), принцип заборони примусової праці реалізований у багатьох нормативних актах (ст. 31, ч. 1 ст. 32 КЗпП України).

15. Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n129> (дата звернення – 03.04.2020).
2. Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість: Постанова Кабінету Міністрів України від 02.03.1998 р. № 255. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/255-98-п> (дата звернення – 03.04.2020).
3. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення – 03.04.2020).
4. Конституція України: від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/254к/96-вр> (дата звернення – 03.04.2020).
5. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29: Міжнародний документ від 28.06.1930 р. № 29. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136 (дата звернення – 04.04.2020).
6. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Міжнародний документ від 04.11.1950 р. № 995_004. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення – 04.04.2020).

15. Список використаних джерел

7. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.96 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96> (дата звернення – 05.04.2020).
8. Конвенція про скасування примусової праці № 105: Міжнародний документ від 25.06.1957 р. № 105. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013 (дата звернення – 05.04.2020).
9. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 105 про скасування примусової праці: Закон України від 05.10.2000 № 2021-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2021-14> (дата звернення – 05.04.2020).