

відшкодувати моральну шкоду працівнику необхідно встановити перелічений ряд підстав.

Встановлення всіх необхідних підстав моральної відповідальності є досить важливим, необхідним та доволі складним завданням, адже саме вони надають можливість притягти винну особу, тобто роботодавця, до відповідальності. Це, в свою чергу, гарантує працівнику повний та всебічний захист його порушених прав та інтересів, що говорить про високий рівень правої системи в країні.

Проаналізувавши дане питання, можна прийти до висновку, що було б доцільніше запровадити у трудовому праві презумпцію моральної шкоди, тобто покласти саме на роботодавця обов'язок доказувати відсутність моральної шкоди. Працівник буде вважатися таким, що зазнав моральної шкоди, доки роботодавець не доведе протилежне. Адже працівник, трудове право якого було порушено, і так зазнав певної шкоди, а виходячи з тлумачення норм законодавства на ньому ще й лежить обтяження доводити наявність моральної шкоди. Запровадження такої презумпції дозволить працівнику отримати додаткові гарантії свого права на захист.

Усенко В.А.

студент,

*Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого*

ЗМІНА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ

Сьогодні в умовах економічної кризи та масового переселення мешканців східних регіонів, де відбувається антитерористична операція, до інших регіонів країни йде невпинне зростання кількості порушень трудових прав громадян. Так, найчастіше порушуються право на працю, право на своєчасну та у повному обсязі оплату праці, право на відпочинок, право на належні і безпечні умови праці. Найбільша частка цих порушень припадає на організації та установи приватної форми власності, а за видами діяльності – на підприємства оптової та роздрібною торгівлі, промислові та сільськогосподарські підприємства. Великий відсоток порушень трудових прав громадян спостерігається і під час застосування переведень та інших змін трудового договору. З огляду на це, проблематика застосування змін трудового договору у сучасних умовах є гостро актуальною.

Слід зазначити, що сучасне національне трудове законодавство стоїть на засадах стабільності трудових відносин та визначеності

трудової функції. Так, Кодекс законів про працю України [1] у ст. 23 визнає безстроковий трудовий договір основним трудовим договором в Україні, а у ст. 31 передбачає, що роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Але іноді трапляються обставини як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру, коли виникає необхідність змінити трудову функцію, місце роботи, інші істотні умови трудового договору. Це базується передусім на праві роботодавця керувати процесом праці та вдосконалювати його відповідним чином.

З точки зору К. Ю. Мельника, 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 [2, с. 246].

У юридичній літературі переважає точка зору, що видами змін умов трудового договору є переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце та зміна істотних умов праці. Ця позиція ґрунтується на сучасному трудовому законодавстві, зокрема на ст. 32 КЗпП України.

Відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України переведення здійснюється 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, хоча б разом із підприємством, установою, організацією. Пункт 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [3] передбачає, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

У разі застосування цього різновиду зміни трудового договору національним законодавцем передбачено низку гарантій. По-перше, переведення на іншу постійну роботу допускається тільки за згодою працівника. По-друге, тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається також лише за його згодою. З цього правила є виключення. Так, роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою. Отже, законодавець встановив можливість тимчасового переведення працівників лише в екстраординарних випадках. Однак законодавець встановлює заборону на тимчасове переведення на іншу роботу у зазначених випадках вагітних жінок, жінок, які мають дитину-

інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди. По-третє, у випадку простою роботодавець має отримати згоду працівника на його переведення на іншу роботу та врахувати при цьому його спеціальність і кваліфікацію. Таке переведення має відбутися на те ж підприємство, в установу, організацію на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Інший вид змін трудового договору – переміщення – також має свої особливості та гарантії застосування. Так, відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП України не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Національний законодавець встановлює таку гарантію цього виду змін трудового договору, а саме те, що роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

У свою чергу К. Ю. Мельник звертає увагу на те, що переміщення, яке не потребуватиме згоди працівника, матиме місце тоді, коли в трудовому договорі не буде зазначено конкретний підрозділ та / або конкретне робоче місце. Якщо у трудовому договорі при визначенні місця роботи працівника буде вказано відповідний структурний підрозділ підприємства, то доручення працівнику роботи в іншому підрозділі буде не переміщенням, а переведенням, яке буде потребувати згоди працівника. Те ж саме стосується і робочого місця. Вчений приводить такий приклад: якщо у трудовому договорі буде вказана марка та номерний знак автомобіля, на якому буде працювати особа, то доручення їй роботи на іншому автомобілі слід вважати також переведенням, що потребує згоди працівника [4, с. 176].

Трудове законодавство дозволяє роботодавцю одноособово змінювати працівникам істотні умови праці, встановлюючи при цьому такі застереження. По-перше, працівник повинен продовжувати роботу за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. По-друге, зміни істотних умов праці мають застосовуватися лише у випадку здійснення змін в організації виробництва та праці. На обов'язковість наявності змін в організації виробництва і праці для можливості введення змін істотних умов праці звертає увагу Пленум Верховного Суду України, який у п. 31 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» [8] зазначив, що якщо під час розгляду трудового спору буде встановлено, що зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці на підприємстві, в установі, організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на роботодавця обов'язку

поновити працівникові попередні умови праці. Відповідно до п. 10 цієї Постанови під змінами в організації виробництва і праці розуміється раціоналізація робочих місць, уведення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо. По-третє, про зміну істотних умов праці працівник має бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Вважаємо, що оскільки цей захід застосовується в одноособовому порядку роботодавцем, необхідно посилити гарантії прав працівників під час його здійснення. Для цього вважаємо за необхідне закріпити у ст. 32 КЗпП України закритий перелік заходів, які охоплюються терміном «зміни в організації виробництва і праці».

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія / К. Ю. Мельник. – Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2009. – 360 с.

3. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

4. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с.

Федоренко Г.С.

студентка,

Науковий керівник: Антоненко О.А.

кандидат юридичних наук, доцент,

Одеський державний університет внутрішніх справ

ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ – ПЕРШИЙ КРОК ДО РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

У процесі реформ, що здійснюються в Україні після здобуття нею незалежності важливе місце займає реформування законодавства про працю. Як ми знаємо, Кодекс законів про працю яким ми користуємось зараз був прийнятий ще у далекому 1971 році, коли Україна була у складі СРСР і не існувала як самостійна держава. Тому на мою думку