

УДК 349.2:331

DOI 10.32755/sjlaw.2024.03.047

Литвиненко В. М.,

кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри публічного та приватного права,
Національний університет «Чернігівська політехніка»,
м. Чернігів, Україна
ORCID: 0000-0003-4206-0266

ЗМІНА В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА ТА ПРАЦІ, ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ Й ПЕРЕВЕДЕННЯ: ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

У статті проаналізовано поняття «зміна в організації виробництва та праці», «зміна істотних умов праці», «переведення на іншу роботу», зроблена їх порівняльна характеристика з визначенням як спільних, так і відмінних рис. Встановлено, що «зміна в організації виробництва та праці» і «зміна істотних умов праці» – поняття, пов'язані між собою, оскільки для зміни істотних умов праці повинна бути зміна в організації виробництва та праці; як і зміна в організації виробництва та праці, так і зміна істотних умов праці не пов'язані зі зміною трудової функції працівника, натомість переведення на іншу роботу пов'язано зі зміною трудової функції.

Ключові слова: зміна в організації виробництва та праці, зміна істотних умов праці, переведення, переміщення, підстава припинення трудових відносин, підстава зміни трудових відносин.

Постановка проблеми. Зміна та припинення трудових правовідносин пов'язані з різними фактами, категоріями в трудовому праві. Факти, які викликають зміну і припинення трудових правовідносин, є досить різноманітними й мають широкий діапазон. Дуже часто при зміні та припиненні трудових правовідносин застосовуються такі правові категорії, як зміна в організації виробництва та праці, зміна істотних умов праці, переведення. Згадані поняття мають як спільні, так і відмінні риси, що часто викликають їх ототожнення або підміну. Крім цього, відсутність порівняльної характеристики цих правових категорій і зумовлює проведення дослідження цього питання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тією чи іншою мірою цими правовими категоріями в науці трудового права цікавилися Я. А. Богданюк, О. В. Валецька, Л. Ю. Величко, С. В. Вишневецька, Н. І. Іщенко, Ю. В. Кернякевич-Танасійчук,

А. М. Юшко, О. М. Ярошенко та інші. Однак наявність великої кількості наукових праць з досліджуваних категорій є недостатньою, оскільки не охоплює порівняльного дослідження вказаних понять.

Мета статті полягає в теоретико-правовому дослідженні та комплексному аналізі за законодавством України таких правових категорій, як «зміна в організації виробництва та праці», «зміна істотних умов праці», «переведення».

Виклад основного матеріалу. Поняттям «зміна в організації виробництва та праці», «зміна істотних умов праці», «переведення на іншу роботу» приділено увагу й у науці трудового права, і в трудовому законодавстві. У Кодексі законів про працю (далі – КЗпП) питання щодо переведення врегульовано ст. 32–34, особливості зміни в організації виробництва та праці – ст. 40, зміна істотних умов праці застосовується на основі ст. 32. Ці норми є актуальними в мирний час, у період дії воєнного стану застосовуються норми, закріплені в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX.

Термін «зміна в організації виробництва та праці» в законодавстві використовується самостійно як підстава для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (п. 1 ст. 40 КЗпП), а також як важлива передумова для зміни істотних умов праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП). КЗпП не містить тлумачення цього терміна, втім, у Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9 (далі – Постанова Пленуму ВСУ) під зміною в організації виробництва і праці розуміють раціоналізацію робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і навпаки впровадження передових методів, технологій тощо [1]. Розірвання трудового договору у випадку зміни в організації виробництва та праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників допускається, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу [2]. Тобто звільненню за цією підставою повинен передувати факт неможливості переведення працівника на іншу роботу. Однак, крім

того, згідно із законодавством про таке вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці, а також при вивільненні працівників у випадку зміни в організації виробництва та праці враховується переважне право на залишення на роботі, що передбачено ст. 42 КЗпП. Так, у випадку скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з вищою кваліфікацією і продуктивністю праці. За рівних умов продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається визначеним ч. 2 ст. 42 КЗпП категоріям працівників, наприклад, сімейним – за наявності двох і більше утриманців, особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком та інші [2]. З огляду на воєнний стан в Україні для вирішення питань врегулювання трудових відносин у цей період ми звертаємося до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року. Втім, ані щодо строку попередження працівників про наступне вивільнення, ані щодо порядку звільнення за цією підставою спеціальних норм під час дії воєнного стану не передбачено. Тому й під час дії воєнного стану щодо розірвання трудового договору в разі зміни в організації виробництва та праці застосовуються норми КЗпП, зокрема в частині дотримання строку попередження – не пізніше ніж за два місяці.

Як було зазначено вище, зміна в організації виробництва та праці є важливою передумовою для зміни істотних умов праці. На відміну від терміна «зміна в організації виробництва та праці», термін «зміна істотних умов праці» безпосередньо тлумачиться у КЗпП: «У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці» [2]. Отже, зміна істотних умов праці не пов'язана зі зміною спеціальності,

кваліфікації чи посади й полягає у: 1) зміні систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, розрядів і найменувань посад; 2) встановленні або скасуванні неповного робочого часу, суміщенні професій та інших. Зміна істотних умов праці – це не зміна трудової функції, під якою в науці трудового права розуміється професія, спеціальність, кваліфікація чи посада працівника [3, с. 195; 4, с. 103]. Натомість у КЗпП законодавець уже деталізував термін «трудова функція» як «інтегрований, переважно автономний набір трудових дій, що визначається характерним для нього технологічним процесом та передбачає наявність певних компетентностей, необхідних для їх виконання» [2]. Як при розірванні трудового договору в разі зміни в організації виробництва та праці, так і про зміну істотних умов праці треба попередити працівника за два місяці (ч. 3 ст. 32 КЗпП). Важливим при зміні істотних умов праці є передумання змін в організації виробництва і праці, про що наголошується в Постанові Пленуму ВСУ: «в межах спеціальності, кваліфікації і посади, обумовленої трудовим договором, зміна істотних умов праці: систем і розмірів оплати, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміни розрядів і найменування посад та інших – допускається за умови, що це викликано змінами в організації виробництва і праці та що про ці зміни працівник був повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці. Якщо при розгляді 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 власника або уповноважений ним орган обов'язку поновити працівникові попередні умови праці» [1]. Отже, як бачимо, в мирний час і при розірванні трудового договору у випадку зміни в організації виробництва та праці, так і про зміну істотних умов праці треба попередити працівника за два місяці. Однак якщо в період дії воєнного стану про розірвання трудового договору у випадку зміни в організації виробництва та праці строк попередження працівника залишається, як і в мирний час, – не пізніше ніж за два місяці,

то про зміну істотних умов праці в період дії воєнного стану згідно з ч. 2 ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року роботодавець повинен попередити працівника не пізніше як до запровадження таких умов. Наприклад, якщо такі зміни запроваджуються в понеділок 15 листопада, то попередити варто не пізніше п'ятниці 12 листопада, якщо ж зміни запроваджуються у вівторок 16 листопада, то попередити працівника варто не пізніше понеділка 15 листопада. За умови дотримання всіх правил попередження працівника про зміну істотних умов праці працівник може продовжити виконання своєї трудової функції зі зміненими умовами праці, а може й відмовитися працювати за нових умов праці. В останньому випадку трудовий договір з таким працівником припиняється за п. 6. ст. 36 КЗпП: відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці.

На відміну від змін істотних умов праці, переведення на іншу роботу – це доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором [1]. Тобто переведення насамперед пов'язане зі зміною трудової функції працівника. Згідно з КЗпП (ст. 32, 33) переведення може бути на постійній основі й може бути тимчасовим. Так, переведення на іншу роботу на тому самому 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 [2]. З огляду на зазначене переведення може бути внутрішнє, тобто в межах одного підприємства, установи, організації, а також може бути зовнішнє: на інше підприємство, установу, організацію, зокрема й в іншу місцевість. Постійне переведення відбувається за згодою працівника, водночас ініціатором переведення може бути не тільки роботодавець, але й сам працівник. Законодавець звертає увагу на те, що не вважається переведенням на іншу роботу й не потребує згоди працівника переміщення його на тому самому підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або облад-

нанні в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я [2]. Тобто при переміщенні, на відміну від переведення, не змінюється трудова функція працівника, не потрібно згоди, й воно може бути тільки внутрішнім, тобто в межах одного підприємства. Однак і переміщення не може бути безмотивним, не обумовленим інтересами виробництва [1].

Тимчасове переведення може бути також за згодою працівника, втім, 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. Проте забороняється таке тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди. До того ж у разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності та кваліфікації на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця [2]. Отже, тимчасове переведення без згоди працівника можливе в чітко визначених законодавством випадках і не більше ніж на один місяць.

У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної

плати за попередньою роботою [5]. Тобто порівняно з переведенням у мирний час у період дії воєнного стану воно може бути без згоди працівника, за умов, визначених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» без обмеження тривалості такого переведення, але в будь-якому випадку зі збереженням середньої заробітної плати за попередньою роботою.

Окремим видом переведення є переведення в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, відмова від якого є підставою для припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП.

Висновки. Підбиваючи підсумки проведеного дослідження, можна зупинитися на таких результатах:

1) «зміна в організації виробництва та праці» і «зміна істотних умов праці» – поняття, пов'язані між собою, оскільки для зміни істотних умов праці повинна бути зміна в організації виробництва та праці; як і зміна в організації виробництва та праці, так і зміна істотних умов праці не пов'язані зі зміною трудової функції працівника, натомість переведення на іншу роботу пов'язане зі зміною трудової функції;

2) правовою основою застосування змін в організації виробництва та праці, змін істотних умов праці, переведення є КЗпП;

3) ініціатором змін в організації виробництва та праці і змін істотних умов праці є роботодавець, на відміну від переведення, ініціатива якого може належати обом сторонам трудового договору;

4) про розірвання трудового договору у випадку змін в організації виробництва та праці і зміни істотних умов праці роботодавець повинен попередити за два місяці, втім, під час дії воєнного стану про зміну істотних умов праці необхідно попередити працівника не пізніше як до запровадження таких умов;

5) правовими наслідками наявності змін в організації виробництва та праці є припинення трудових відносин; переведення на іншу роботу здебільшого тягне за собою зміну трудових відносин, але при відмові від переведення в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією є підставою для припинення трудових відносин; зміна істотних умов праці може тягти припинення трудових відносин у випадку незгоди продовжувати роботу за нових умов.

Список використаних джерел

1. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення: 27.08.2024).
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n123> (дата звернення: 27.08.2024).
3. Щербина В. І., Соцький А. М. Трудове право України : підручник. Чернівці : Технодрук, 2021. 552 с.
4. Трудове право України : підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенка. Харків, 2022. 376 с.
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 27.08.2024).

Lytvynenko V.,

PhD in Legal Sciences, Associate Professor,
Head Department of Public and Private Law,
Chernihiv Polytechnic National University,
Chernihiv, Ukraine

ORCID: 0000-0003-4206-0266

CHANGE IN THE ORGANIZATION OF PRODUCTION AND WORK, CHANGE IN ESSENTIAL WORKING CONDITIONS AND TRANSFER: COMPARATIVE CHARACTERISTICS

The article analyzes the concepts of 'change in the organization of production and work', 'change in essential working conditions', 'transfer to another job', their comparative characteristics are made with the definition of both common and distinctive features. The legal basis for the application of changes in the organization of production and work, changes in essential working conditions, transfer to another job is the Code of Labor Laws. It was defined that the concepts of "change in the organization of production and work" and 'change in the essential conditions of work' are related to each other, since for a change in the essential conditions of work there must be a change in the organization of production and work, as well as a change in the organization of production and work, so and a change in essential working conditions is not related to a change in the employee's job function, instead, a transfer to another job is related to a change in the job function. It was determined that a change in the organization of production and work, a change in essential working conditions, a transfer to another job are grounds for changing and terminating employment relationships.

Key words: *change in the organization of production and work, change in essential working conditions, transfer, relocation, grounds for terminating employment relations, grounds for changing employment relations.*

References

1. Ukraine (1992), *On the practice of court consideration of labor disputes* : Resolution of the Supreme Court of Ukraine, dated 06 November 1992, No. 9, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (accessed 27 August 2024).

2. Ukraine (1971), *Code of Labor Laws of Ukraine* : Law of Ukraine, dated 10 December 1992, No. 322-VIII, Verkhovna Rada of the Ukrainian Soviet Socialist Republic, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (accessed 27 August 2024).

3. Shcherbina, V. and Sotskyi, A. (2021), *Labor law of Ukraine* : textbook, Technoprint, Chernivtsi.

4. *Labor law of Ukraine* : textbook (2022), in Yaroshenko, O. M. (Ed.), Kharkiv.

5. Ukraine (2022), *On the organization of labor relations under martial law* : Law of Ukraine, dated 15 March 2022, No. 2136-IX, Verkhovna Rada of Ukraine, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (accessed 27 August 2024).