

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2023.38.16>[orcid.org/0000-0003-2509-865X](https://orcid.org/0000-0003-2509-865X)

© Головань Т.Г., 2023

**Т.Г. Головань****ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО  
РЕГУЛЮВАННЯ ЗМІН ІСТОТНИХ УМОВ  
ПРАЦІ, МЕХАНІЗМУ ЇХ ВПРОВАДЖЕННЯ  
З ТОЧКИ ЗОРУ РОЗПОДІЛУ СВОБОДИ  
ВОЛІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ,  
ЗОКРЕМА В УМОВАХ ВОЄННОГО  
СТАНУ****T. Holovan****PROBLEMATIC ISSUES OF LEGAL  
REGULATION OF SIGNIFICANT CHANGES  
WORKING CONDITIONS, THE MECHANISM  
OF THEIR IMPLEMENTATION FROM THE  
POINT OF VIEW OF DISTRIBUTION  
FREEDOM OF WILL OF THE PARTIES TO  
THE EMPLOYMENT CONTRACT, IN  
PARTICULAR IN THE CONDITIONS  
MARTIAL LAW**

**Анотація.** Метою статті є характеристика сучасних особливостей правового регулювання змін істотних умов праці, механізму їх впровадження з огляду на розподіл свободи волі сторін трудового договору, зокрема в умовах воєнного стану.

Автор зазначає, що законодавець зміну істотних умов праці визначає самостійним видом зміни трудового договору. При цьому саме зміна істотних умов праці є одним з найбільш дискусійних та проблемних питань серед науковців та юристів-практиків. Невизначеним залишається поняття «істотні умови праці», перелік істотних умов праці також не є вичерпним. Усе це призводить до проблем у правозастосуванні та порушення прав працівників. Законодавець допускає як значимий юридичний факт для зміни істотних умов праці, як різновиду зміни трудового договору, прояв свободи волі однієї сторони трудового договору.

На практиці виникають питання правильного застосування норм, що розглядаються, а тому, трудові права працівників можуть порушуватися роботодавцями. Відповідно має бути визначено належний правовий механізм впровадження зміни істотних умов праці на законодавчому рівні, який би допомагав уникнути порушення трудових прав працівників.

Автор робить висновки, що зміна істотних умов праці має бути викликана наявністю об'єктивних причин; стосується підприємства або його структурного підрозділу; має спеціальний порядок проведення, який потребує деталізації на законодавчому рівні на період дії режиму воєнного стану. Убачається, що ст.3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» потребує доповнень щодо конкретизації механізму застосування зміни істотних умов праці.

**Ключові слова:** стабільність трудового договору, зміна трудового договору, працівник, роботодавець, трудові відносини, праця, трудові права, трудовий договір, зміна істотних умов праці, право на працю, свобода волі сторін трудового договору; сторони трудового договору.

**Annotation.** The dynamic development of the state and society gives rise to the instability of the economy, legal regulation of certain spheres, etc. As a result, there are circumstances that do not depend on the will of the parties to the employment contract or that are based on the will of one of the parties, which make it necessary to change the employment contract. The legislator allows the manifestation of the free will of one party to the employment contract as a significant legal fact for changing the essential working conditions as a type of change of the employment contract. The purpose of the article is to characterize the modern features of the legal regulation of changes in essential working conditions, the mechanism of their implementation from the point of view of the distribution of freedom of will of the parties to the labor contract, in particular in the conditions of martial law.

The author notes that the legislator defines a change in essential working conditions as an independent type of change in the terms of an employment contract. At the same time, the change in essential working conditions is one of the most controversial and problematic issues among scientists and practicing lawyers. The concept of "essential working conditions" remains undefined, the list of essential working conditions is also not exhaustive. All this leads to problems in law enforcement and violation of workers' rights.

In practice, there are questions about the correct application of the norms under consideration, and therefore, the labor rights of employees may be violated by employers. Accordingly, an appropriate legal mechanism for the implementation of changes in essential working conditions should be determined at the legislative level, which would help to avoid violation of the labor rights of employees.

The author draws the following conclusions that the change in essential working conditions: must be caused by the presence of objective reasons; concerns the enterprise or its structural unit; has a special implementation procedure that requires detailing at the legislative level for the period of martial law. It is considered that Article 3 of the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law" needs to be supplemented with a norm of the following content: "employees who have not expressly refused to change the essential working conditions and in connection with military actions cannot move to a new location of the enterprise, institutions, organizations – cannot be exempted in accordance with Clause 6 Part 1 of Art. 36 of the Code of Criminal Procedure".

**Key words:** stability of the employment contract, change of the employment contract, employee, employer, labor relations, work, labor rights, employment contract, change of essential working conditions, right to work, freedom of will of the parties to the employment contract; parties to the employment contract.

*Постановка проблеми.* Питання стабільності трудового договору та трудових правовідносин є вкрай актуальними. «Протягом десятиліть вони знаходяться у центрі уваги науковців, які виявили їх властивості, що знаходяться у постійному розвитку. Стабільність правового зв'язку між роботодавцем і працівником як властивість трудового правовідношення дозволяє відрізнити його від аналогічних відносин в інших галузях права» [1, с. 130].

Проте динамічний розвиток держави та суспільства породжують нестабільність економіки, правового регулювання окремих сфер тощо. Унаслідок цього виникають обставини, які не залежать від волі сторін трудового договору або які базуються на волевиявленні однієї зі сторін, що зумовлюють необхідність зміни трудового договору. При цьому саме зміна істотних умов праці є одним з найбільш дискусійних та проблемних питань серед науковців та юристів-практиків. Невизначеним залишається поняття «істотні умови праці», перелік істотних умов праці також не є вичерпним. Усе це призводить до проблем у правозастосуванні та порушення прав працівників, що й обумовлює актуальність дослідження питань правового регулювання зміни істотних умов праці з метою подальшого його удосконалення.

*Аналіз останніх досліджень.* Проблеми правового регулювання змін умов трудового договору досліджувались у роботах Н.Б. Болотіної [2], В.В. Жернакова [1], О.О. Коваленко [3], [4], [5], К.Ю. Мельника [6], А.П. Тихої [7] та інших науковців, які аналізували норми трудового законодавства, що діяли на момент написання їх робіт. Однак трансформаційні, євроінтеграційні процеси та умови режиму воєнного стану, що охарактеризувалися внесенням змін до чинного трудового законодавства, зумовлюють необхідність проведення додаткових досліджень.

*Формулювання мети статті (постановка завдання).* Метою статті є характеристика сучасних особливостей правового регулювання змін істотних умов праці, механізму їх впровадження з огляду на розподіл свободи волі сторін трудового договору, зокрема в умовах воєнного стану.

*Виклад основного матеріалу.* «У чинному КЗпП України поняття «зміна трудового договору» чи «зміна умов трудового договору» ( у трудовому праві ці поняття використовуються як тотожні) не використовується» [4, с. 286], [5, с. 227].

Під змінами трудового договору розуміють переведення, переміщення та зміну істотних умов праці. Н.Б. Болотіна зазначала, що «в умовах ринкової економіки більш динамічно можуть відбуватися зміни у правовому регулюванні праці. Такі зміни пов'язані як із загальними економічними, фінансовими умовами в країні, так і зміною законодавства. Економічна нестабільність може суттєво впливати на окремі підприємства, і тоді внаслідок об'єктивних обставин роботодавець змушений періодично вводити зміни в організацію вироб-

ництва й праці. У результаті такого роду об'єктивних, загальних змін відбуваються і зміни умов трудового договору з конкретними працівниками [2, с. 279].

Законодавець зміну істотних умов праці визначає самостійним видом зміни умов трудового договору. При цьому саме зміна істотних умов праці є одним з найбільш дискусійних та проблемних питань серед науковців та юристів-практиків. Невизначеним залишається поняття «істотні умови праці», перелік істотних умов праці також не є вичерпним. Усе це призводить до проблем у правозастосуванні та порушення прав працівників.

А.П. Тиха зазначає, що «зміна умов трудового договору повинна базуватися на таких засадах: свобода зміни трудового договору та умов праці; обґрунтованість змін трудового договору; врахування стану здоров'я працівника та медичних показань до виконання певної роботи» [7, с. 235].

Згідно з ч. 3, 4 ст. 32 КЗпП України «у зв'язку із змінами в організації виробництва й 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, установлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше, ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п.6 ст.36 цього Кодексу» [8].

З огляду на аналіз зазначеної норми можна констатувати, що зміна істотних умов праці викликана наявністю об'єктивних причин і стосуються підприємства або його структурного підрозділу. Зміни мають спеціальний порядок їх проведення.

Перелік умов праці, які можуть бути змінені, міститься в ст. 32 КЗпП України. До таких умов відносять «систему та розмір оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів та найменувань посад працівників» [8]. Проте перелік не є вичерпним. «Під цими змінами варто розуміти об'єктивно необхідні дії власника або уповноваженого ним органу, обумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, удосконаленням структури підприємства» [9].

О.В. Прудивус зазначав, що «зміни в організації виробництва й праці передбачають об'єктивно необхідні дії роботодавця, що зумовлені ліквідацією, реорганізацією, санацією, банкрутством, процедурою реструктуризації, включаючи проведення організаційно-господарських, фінансово-економічних і спрямованих на реорганізацію підприємства з метою його збереження і відновлення платоспроможності тощо» [10, с. 11–12].

П.Д. Пилипенко наголошує, що «із аналізу п.1 ст. 40 КЗпП можна зробити висновок, що різновидом змін в організації виробництва і праці є ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників» [11, с. 215].

Не погоджуючись з таким твердженням О. В. Валецька вважає, що доцільно розглядати це як різні правові явища [12, с. 215].

У літературі основними «рисами зміни істотних умов праці зазначаються такі:

- 1) зазвичай ініціюються роботодавцем;
- 2) стосуються умов праці, які впливають на зміст трудового договору та характер його виконання;
- 3) можуть впливати на істотні умови трудового договору;
- 4) потребують попереднього повідомлення кожного працівника (не пізніше як за два місяці);
- 5) потребують попередньої згоди працівника (бажано письмово);
- 6) можуть мати тимчасовий або постійний характер;
- 7) оформляються шляхом внесення змін до трудового договору та/або на підставі наказу (розпорядження) роботодавця;
- 8) у разі незгоди працівника можуть зумовити припинення дії трудового договору (п. 6 ст. 36 КЗпП)» [13, с. 257].

Д.О. Карпенко констатує, що «за правовою суттю зміна істотних умов праці характеризується такими основними рисами:

- 1) зміною систем та розмірів оплати праці;
- 2) зміною режиму роботи, визначених пільг;
- 3) установлення або скасування суміщення професій, неповного робочого часу, найменування посади, змінення розрядів тощо» [14, с. 274]

Згідно зі ст. 32 КЗпП України «про зміну істотних умов праці працівник має бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження» [8].

Позиція Верховного Суду щодо зміни істотних умов праці викладена в Постанові Верховного Суду від 15.05.2021 р. Розглядаючи справу, суд визначив: «згідно з пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України, підставою для припинення трудового договору є відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці.

Статтею 103 КЗпП України передбачено, що про нові або зміну наявних умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їхнього запровадження або зміни. Попередження – це пропозиція працівникові продовжу-

вати роботу після того, як власник із додержанням установленого строку змінить істотні умови праці. Працівник може цю пропозицію прийняти й продовжувати роботу при змінених істотних умовах праці, а може відмовитися від продовження роботи у зв'язку із змінами істотних умов праці. Припинення трудового договору згідно з пунктом 6 статті 36 КЗпП України при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва й праці, що не супроводжуються скороченням чисельності чи штату працівників. Зміна істотних умов праці може бути визнана законною тільки в тому разі, якщо буде доведена наявність змін в організації виробництва і праці. Якщо такі зміни не вводяться, то власник не має права змінити істотні умови праці. При зміні істотних умов праці посада, яку обіймає працівник, залишається у штатному розписі, але змінюються умови трудового договору – система та розмір оплати праці, режим роботи, установлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад без зміни трудової функції тощо, тобто зміни, які ведуть до звуження чи розширення трудової функції працівника за укладеним із ним трудовим договором, дія якого продовжується. Зазначена правова позиція викладена в постановках Верховного Суду від 22 травня 2019 року в справі № 601/1513/18 (провадження № 61-2741св19), від 02 жовтня 2019 року в справі № 752/346/18 (провадження № 61-13072св19)» [15].

Оголошення режиму воєнного стану в Україні зумовило перегляд уже усталених правил правового регулювання у сфері праці та відобразилося в унормуванні організації трудових відносин відповідно до запитів часу: було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [16]. Відповідно до ч. 2 ст. 3 зазначеного закону в період дії воєнного стану норми ч.3 ст. 32 КЗпП України та інших законів України щодо строку повідомлення працівника про зміну істотних умов праці у 2 місяці не застосовуються [13]. Відтак, роботодавець вправі здійснити одностороннє волевиявлення: йому спеціальним законом надано право в односторонньому порядку змінювати істотні умови праці працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці.

До речі, Міністерство економіки України 23.03.2022 р. опублікувало коментар до Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та висловило свою позицію: «вважаємо, що працівники, які прямо не відмовилися від такої зміни істотних умов праці, але не можуть у зв'язку з воєнними діями переїхати у нове місцезнаходження підприємства, установи, організації – не можуть бути звільнені відповідно до п. 6 ч.1 ст. 36 КЗпП. Такі

працівники можуть бути направлені в простій, відпустку без збереження заробітної плати або призупинити дію трудового договору» [17].

Отже, ця позиція вже дає зрозуміти, що на практиці виникають питання правильного застосування норм, що розглядаються, а тому, трудові права працівників можуть порушуватися роботодавцями. Відповідно має бути визначено належний правовий механізм упровадження зміни істотних умов праці на законодавчому рівні, який би допомагав уникнути порушення трудових прав працівників.

*Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.* Таким чином, можна зробити такі висновки, що зміна істотних умов праці:

- 1) має бути викликана наявністю об'єктивних причин;
- 2) стосується підприємства або його структурного підрозділу.

3) має спеціальний порядок проведення, який потребує деталізації на законодавчому рівні на період дії режиму воєнного стану. Вбачається, що ст.3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» доцільно доповнити нормою, що ґрунтується на коментарі Міністерства економіки України такого змісту: «працівники, які прямо не відмовилися зміни істотних умов праці та у зв'язку з воєнними діями не можуть переїхати в нове місцезнаходження підприємства, установи, організації – не можуть бути звільнені відповідно до п. 6 ч.1 ст. 36 КЗпП»

Питання зміни істотних умов праці, зокрема зміни умов оплати праці в бік погіршення мають ще достатньо нерозв'язаних проблем, що можуть призводити до порушення трудових прав працівників, а відтак наукові розвідки в цьому напрямі є перспективними в подальшій роботі.

## Література

1. Жернаков В.В. Стабільність трудового договору і стабільність трудового правовідношення: сучасні проблеми теорії і практики. URL: [https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/7023/1/Gernakov\\_130.pdf](https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/7023/1/Gernakov_130.pdf).
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник / Н. Б. Болотіна. 2-ге вид., стер. Київ: Вікар, 2004. 725 с.
3. Мельник К.Ю. Стабільність та змінюваність трудових правовідносин. Радник : український юридичний портал. URL: <http://radnuk.info/statti/253-trydpr/14837-2011-01-19-03-43-23.html/>.
4. Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2015. 447 с.
5. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. 348 с.
6. Коваленко О.О. Свобода волі сторін трудового договору при змінах в організації виробництва та праці. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. 2014. Випуск 6-2. Т.2. С. 102–106.
7. Тиха А. П. Окремі питання визначення і зміни змісту трудового договору. Право та інновації. 2016. № 1. С. 233–237.
8. Кодекс законів про працю України. Закон України №322-VIII від 10.12.1971р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
9. 5 аспектів зміни

---

істотних умов праці. URL: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/5-aspektiv-zmin-istotnyh-umov-praci>.

**10.** Прудивус О.В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав організаційно-правового характеру: автореферат дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Харків, 2003. 20 с.

**11.** Трудове право України: Академічний курс: [підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. Київ: Концерн "Видавничий Дім "Ін Юре", 2004. 536 с.

**12.** Валецька О.В. Переміщення та зміна істотних умов праці як вид зміни умов трудового договору. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/561132>.

**13.** Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Київ, 2015.

**14.** Трудове право України: Академ. курс: [підруч.] / [А.Ю. Бабаскин, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, та ін.]; за заг. ред. Н.М. Хуторян. Київ: Вид-во А.С.К., 2004. 608 с.

**15.** Постанова Верховного Суду від 15.05.2021 р. №394/836/20 (провадження № 61-5813св21). Дайджест правових позицій Верховного Суду щодо трудових спорів. URL: <https://unba.org.ua/assets/uploads/publications.pdf>.

**16.** Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України № 2136-IX від 15.03.2022р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

**17.** Коментар Міністерства економіки України до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL: [https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomiki Do Zakonu Ukraini Vid 15-Bereznia 2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikh Vidnosin VUmovakh Vonnogo Stanu](https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomiki%20Do%20Zakonu%20Ukraini%20Vid%2015-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUmovakhVonnogoStanu).