

ЦИВІЛЬНЕ І ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2(045)

Д. А. Бальц,
аспірант

ПОНЯТТЯ ЗМІНИ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ЙОГО СПІВВІДНОШЕННЯ ІЗ СУМІЖНИМИ ПРАВОВИМИ ПОНЯТТЯМИ

Національний авіаційний університет
проспект Любомира Гузара, 1, 03680, Київ, Україна
E-mail: denisbalc25@gmail.com

Мета: розглянути поняття «зміна умов трудового договору» та його розмежування з такими суміжними правовими поняттями як «зміна трудового договору» та «зміна істотних умов праці». **Методи дослідження:** аналізу, синтезу, узагальнення, порівняння та ін. **Результати:** проведено розмежування поняття «зміна умов трудового договору» із суміжними правовими поняттями. **Обговорення:** КЗпП України повинен бути доповнений статтею «Зміст трудового договору», в якій мають бути закріплені його умови, обов'язково погоджені сторонами, та статтею «Зміна умов трудового договору».

Ключові слова: умови трудового договору; істотні умови праці; зміни в організації виробництва і праці; зміна умов трудового договору; зміна істотних умов праці.

Постановка проблеми та її актуальність.

Для сучасного трудового права принцип свободи праці знаходить свій прояв у вирішенні питань залучення до праці, виходячи із вільного прийняття рішення носієм здатності до праці: тільки він може вирішувати питання чи застосувати його право на працю чи ні і якщо застосувати, то в якій формі. Втілення цього міжгалузевого принципу у трудовому праві полягає в тому, що кожен має виключне право розпоряджатися своїми здібностями до праці. Це право реалізується шляхом вступу в договірні відносини з роботодавцем. Логічним продовженням у цій формулі виступає подальше втілення свободи праці у зміні трудового договору: сторони можуть проявити свою волю на зміну угоди і досягнути зміни, як правило, тільки за взаємною згодою [1, с. 269].

Об'єктивні реалії життя свідчать про те, що у процесі роботи можуть виникати певні обставини, які потребують зміни умов трудового договору. На динаміку трудових договорів можуть впливати як зовнішні щодо договору обставини (зміни в економіці, оновлення в нормах права та

багато інших чинників), так і внутрішні щодо договору чинники (зміна суті волі сторін взаємно чи окремо у зв'язку з різного роду причинами, зокрема в результаті: підвищення рівня освіти працівника чи усвідомлення економічної недоцільності; вагітності працівника тощо) [2, с. 12].

Ініціатором таких змін може бути як роботодавець, так і працівник. Важливо, щоб інша сторона на них погодилась. Хоча чинний КЗпП України містить регламентацію змін умов трудового договору за ініціативою роботодавця (ст. 32, 33, 34), ініціативу на зміну умов трудового договору може проявити й працівник.

Актуальність обраної теми зумовлена тим, що у трудовому праві неоднозначно вирішено питання про те, що слід вважати зміною умов трудового договору, оскільки має місце ототожнення понять «зміна умов трудового договору» і «зміна трудового договору», не досить чітко розмежовуються поняття «умови трудового договору» та «істотні умови праці».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Поняття «умови праці» досліджували І. Богдан,

О.О. Лакіза, А.А. Сабітов, О.В. Шрамко, А.М. Юшко. Теоретичні підходи до визначення поняття «істотні умови праці» проаналізовані В.В. Марченко, Т. Парпан, К.Л. Томашевським, яким було проведено комплексне монографічне дослідження змін трудового договору і умов праці у порівняльному аналізі законодавства країн СНД і Західної Європи. Розмежування понять «умови праці» й «умови трудового договору» досліджували І. Козуб та В. Довгань. Зміну визначених сторонами умов трудового договору з причин, пов'язаних зі зміною організаційних чи технологічних умов праці аналізував Л.Ю. Бугров. Правові проблеми свободи волі сторін трудового договору при його зміні досліджувала О.О. Коваленко. Правовому регулюванню змін трудового договору присвячені дисертаційні дослідження А.П. Тихої, О.П. Циндяйкіної, а безпосередньо зміні умов трудового договору – дисертаційне дослідження М.О. Прокоф'єва.

Метою статті є з'ясування поняття «зміна умов трудового договору» та його розмежування з такими суміжними правовими поняттями як «зміна трудового договору» та «зміна істотних умов праці».

Виклад основного матеріалу. Насамперед варто зупинитися на розмежуванні понять «умови трудового договору» і «умови праці». Умовами трудового договору є умови, встановлені за домовленістю між його сторонами.

Умови праці розглядають у трьох аспектах: 1) умови безпеки праці (технічні, виробничі умови праці); 2) умови праці по виконанню роботи на конкретному виробництві (організаційні умови роботи); 3) умови праці, відповідно до яких укладено трудовий договір (умови найму) [3, с. 461].

Великий тлумачний словник сучасної української мови визначає поняття «умови праці» як сукупність елементів виробничого середовища та специфіку трудового процесу, що впливають на здоров'я й працездатність людини та результати її діяльності [4, с. 1506].

Ю.Ю. Івчук зауважує, що умови праці – це все, що впливає на робочу силу, на стан працездатності людини безпосередньо на робочих місцях у конкретних трудових організаціях і

трудовах колективах. Умови праці – широке поняття, яке охоплює аспекти виробничого середовища і соціальної сфери як у процесі праці, так і за його межами. Також це поняття охоплює ті моменти, які впливають «на головну продуктивну силу» і за своїм характером можуть піддаватися регулюванню [3, с. 461].

Як слушно зауважує О.А. Яковлев, умови праці доцільно розглядати як сукупність виробничих чинників і соціальних передумов, за яких працівник здійснює свою трудову діяльність на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи і які можуть вплинути (або впливають) на його працездатність, життя чи здоров'я [5, с. 28]. На думку вченого, умови праці є сенс розглядати як невід'ємну об'єктивну частину процесу праці, як сукупність взаємопов'язаних соціально-економічних, виробничих, психофізіологічних, санітарно-гігієнічних, нормативних, естетичних чинників конкретної професійної діяльності, які можуть впливати на працездатність, здоров'я й життя людини, на ступінь її задоволеності працею і ставлення до неї, на рівень життя працівника та його родини [5, с. 42].

Поділяємо позицію Е.В. Бабенка, що умови праці не завжди є умовами договору, також як і умови договору не завжди є умовами праці [6, с. 153].

Так, умовами трудового договору є умови про зобов'язання сторін, їх права та обов'язки, які погоджені сторонами. Умовами праці є лише ті умови, які характеризують процес праці та виробниче середовище, в якому він здійснюється. Е.В. Бабенко підкреслює, що такі умови можуть указуватися в трудовому договорі, однак, як правило, вони зазначаються не в повному обсязі, адже охарактеризувати весь процес праці у трудовому договорі досить важко й взагалі не є доцільним. До умов трудового договору, окрім умов праці, можуть вноситися й інші, які не є умовами праці. Наприклад, положення договору щодо шкідливих умов праці є закріпленою в умовах договору умовою праці, а обов'язок роботодавця щодо встановлення пілг у зв'язку із шкідливими умовами праці вже є умовою трудового договору. Включення цього обов'язку до змісту умов праці є неправильним, оскільки

пільги не характеризують процес праці, вони є перевагами, які обумовлені особливостями умов праці. Так само й заробітна плата. Умовою праці в даному випадку є тарифна система заробітної плати, яка рідко фіксується в якості умови трудового договору та використовується на виробництві для обчислення винагороди за працю, а розмір заробітної плати, який частіше за все вказується у трудовому договорі, є наслідком використання такої системи та не характеризує виробничий процес. Існують й інші умови, які не пов'язані із умовами праці, але за домовленістю сторін можуть бути включені до умов трудового договору [6, с. 161–162].

Щодо істотних умов праці варто зауважити, що в правовому полі, як окрема категорія, «істотні умови праці» з'явилися після 1988 року, коли указом Президії Верховної Ради СРСР були внесені зміни і доповнення до законодавства Союзу РСР про працю, пов'язані з перебудовою управління економікою [7]. Після цього у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) у статті 32 також з'явилося поняття «істотні умови праці», до яких законодавець відносить системи та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад тощо [8]. Перелік істотних умов праці, який міститься в цій статті Кодексу, не є вичерпним. Пункт 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 до них, зокрема, відніс форму трудового договору, коли відповідно до законодавства для цього працівника контракт є обов'язковим. Істотними можуть вважати й інші умови праці (постанова ВСУ від 30.09.2019 по справі № 345/3605/16-ц). Зокрема, ВСУ погодився, коли в ТОВ «Метінвест Холдинг» до змін істотних умов праці віднесли: зменшення функціональних обов'язків і, як наслідок, зменшення посадового окладу; переміщення робочого місця до іншого структурного підрозділу в іншому населеному пункті. Про це свідчить постанова ВСУ від 04.12.2019 по справі № 215/4812/17.

В.В. Марченко вважає, що істотні умови праці – це необхідні та додаткові умови трудо-

вого договору, які були визначені між працівником та власником або уповноваженим ним органом у трудовому договорі, а також умови праці, встановлені законодавством, колективним договором, угодою, локальними нормативними актами на день укладення трудового договору [9, с. 210].

З точки зору К.Л. Томашевського, істотні умови праці – це такі фактори соціального та виробничого характеру, при яких здійснюється праця й які вказані в законодавстві, колективному договорі, угоді, локальному акті, трудовому договорі або визнаються такими судовою практикою [10, с. 145].

Як слушно зауважують І. Козуб та В. Довгань, істотні умови праці не слід ототожнювати з умовами трудового договору, хоча ці поняття досить пов'язані. Вони стверджують, що ніхто не забороняє обумовити в трудовому договорі персональний для працівника режим роботи, але це не означає, що істотні умови праці будуть умовами трудового договору, який укладається з майбутнім працівником [11, с. 40].

Отже, поняття «істотні умови праці» є ширшим за обсягом, оскільки вони можуть мати як договірний характер, коли встановлені за угодою сторін трудового договору між працівником та роботодавцем, так і позадоговірний характер – коли встановлені на законодавчому рівні, на відміну від істотних умов трудового договору, які мають лише договірний характер, оскільки ґрунтуються на угоді його сторін.

Тепер варто зупинитися на розмежуванні понять «зміна умов трудового договору», «зміна трудового договору» та «зміна умов праці».

Згідно з п. 29 Правових позицій, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України в зв'язку з аналізом причин перегляду судових рішень у цивільних справах у 1996 році від 01.12.1997 покладення на посадову особу районної лікарні обов'язків головного профільного лікаря району або звільнення її від цих додаткових обов'язків є зміною істотних умов трудового договору, а тому має проводитися з додержанням правил ч. 3 ст. 32 КЗпП, незалежно від того чи призначалась доплата за виконання цих додаткових обов'язків [12, с. 17–18]. Водночас можна зробити висновок, що

зміна умов трудового договору в даному випадку є відображенням зміни істотних умов праці.

О.О. Коваленко звертає увагу на те, що у чинному КЗпП України поняття «зміна трудового договору» чи «зміна умов трудового договору» не використовується. При цьому зауважує, що у трудовому праві ці поняття використовуються як тотожні [1, с. 286].

М.О. Прокоф'єв вважає, що зміна умов трудового договору являє собою дії працівника і роботодавця, спрямовані на зміну суб'єктивних прав і обов'язків сторін (у тому числі у зв'язку з тимчасовою зміною роботодавця), що впливають із укладеного між ними трудового договору. На думку М.О. Прокоф'єва, поняття «зміна трудового договору» ширше поняття «зміна умов трудового договору», оскільки перший випадок охоплює зміну умов і відомостей трудового договору, а другий – лише його умов [13, с. 9, 13].

Таку позицію поділяє А.П. Тиха, з точки зору якої поняття «зміни трудового договору» за своїм змістом є ширшим за поняття «зміна умов трудового договору» перш за все тому, що зміни договору включають зміну умов договору, однак ними не обмежуються. При цьому автор звертає увагу на те, що зміни трудового договору – це не тільки зміна умов (тобто змісту шляхом зміни умов) трудового договору, але й зміна форми трудового договору, і, згідно із чинним законодавством, зміна виду трудового договору, що у сукупності змістовно розширює сучасне розуміння змін трудового договору та концептуально поглиблює їх сутність [14, с. 3-4].

Щодо зміни істотних умов праці варто зауважити, що КЗпП України допускає такі зміни лише у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

Л.Ю. Величко визначає зміни в організації виробництва і праці як об'єктивно необхідні дії роботодавця, обумовлені впровадженням нової техніки, нових технологій, удосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності тощо, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання банкрутству

і масовому вивільненню працівників, створення безпечних умов праці, поліпшення санітарно-гігієнічних умов. Автор зауважує, що до спроб розуміння окремими науковцями категорії «зміни в організації виробництва і праці» як оціночної чи відносно визначеної слід поставитися негативно, адже це створює підґрунтя для зловживань з боку роботодавця, а також вносить невизначеність у діяльність судів, органів, які здійснюють контроль за дотриманням законодавства про працю, профспілок [3, с. 203]. Водночас КЗпП України не визначає, що розуміти під змінами в організації виробництва і праці. Примірний перелік є в судових рішеннях. Так, у постанові Луганського апеляційного суду від 02.03.2020 по справі № 415/3385/19 висвітлена така позиція суду: «Під змінами в організації виробництва і праці слід розуміти об'єктивно необхідні дії роботодавця, обумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання банкрутству і масовому вивільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у роботі та приватизації, поліпшення її санітарно-гігієнічних умов тощо».

Зміни в організації виробництва і праці включають ліквідацію, реорганізацію, банкрутство чи перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Прикладами таких змін є раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, у т.ч. перехід на бригадну форму організації праці, а також запровадження нової техніки та технології виробництва тощо (п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9.). Також, на думку О. О. Коваленко, до цього переліку слід віднести і необхідність укладення договору про повну матеріальну відповідальність. Адже ч. 5 п. 19 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 р. встановлює, що відповідно

до п. 1 ст. 40 КЗпП України, тобто на підставі змін в організації виробництва і праці, може бути розірвано трудовий договір при відмові працівника укласти договір про повну матеріальну відповідальність з поважних причин (або коли раніше виконання обов'язків за трудовим договором не вимагало укладення договору про повну матеріальну відповідальність) [1, с. 293].

Л.Ю. Бугров вказував на те, що поняття «зміна організаційних чи технологічних умов праці» в російському кодифікованому законі про працю визначається з допомогою примірного переліку, що вказує на зміни в техніці і технології виробництва, структурну реорганізацію виробництва, а також на інші причини. Додатково вказується на вдосконалення робочих місць на основі їх атестації. Крім того, як видається автору, надаючи докази зміни організаційних умов, роботодавець може послатись на нове в нормуванні праці, на оновлення правил внутрішнього трудового розпорядку, а також документально оформлені зміни в структурі управління персоналом тощо [15, с. 92].

До організаційних змін можуть бути віднесені, в тому числі введення, заміна і перегляд норм праці, зміни в організаційній структурі установи з перерозподілом навантаження на підрозділи чи на конкретні посади і, як наслідок, зміна систем оплати праці. Судова практика виходить з того, що перегляд роботодавцем умов організації праці і перерозподіл посадових обов'язків, а також приведення розміру оплати праці у відповідність з реально виконуваними трудовими обов'язками, спрямовані на ефективне функціонування і управління підприємством, мінімізацію виробничих затрат, також є зміною організаційних умов праці і не пов'язані зі зміною трудової функції працівника.

Але сам по собі факт структурної реорганізації підрозділів з передачею функцій одного з них іншому не може бути розцінений як зміна організаційних чи технологічних умов праці. Зміна умов праці має місце, якщо наслідком цього стала зміна обсягу виконуваних робіт, зони обслуговування, тривалості робочого часу чи інших умов. При цьому працівник

працює за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

Висновки. Отже, умовами трудового договору є умови про зобов'язання сторін, їх права та обов'язки, які погоджені сторонами. Умовами праці є лише ті умови, які характеризують процес праці та виробниче середовище, в якому він здійснюється, тобто це сукупність факторів виробничого і соціального характеру.

Зміна умов трудового договору спрямована виключно на зміну суб'єктивних прав і обов'язків його сторін, а зміна істотних умов праці спрямована виключно на зміну умов виробничого середовища. Своєю чергою, зміна істотних умов праці може впливати на зміну умов трудового договору.

Зміна умов трудового договору можлива лише за погодженням його сторін, оскільки це договірні умови. Зміна істотних умов праці, на відміну від зміни умов трудового договору, здійснюється роботодавцем в односторонньому порядку. Запровадження змін в організації виробництва і праці є правом роботодавця, який вправі самостійно визначати найбільш вигідні умови здійснення його господарської діяльності. При цьому визначаючи розумний баланс між інтересами роботодавця та працівника, Верховний Суд виходить з того, що право роботодавця на застосування об'єктивних та обґрунтованих змін в організації виробництва і праці підприємства переважає над приватними інтересами працівника.

Водночас вважаємо, що КЗпП України повинен бути доповнений статтею «Зміст трудового договору», в якій мають бути закріплені його умови, обов'язково погоджені сторонами, та статтею «Зміна умов трудового договору».

Література

1. Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору: дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2015. 447 с.
2. Бугров Л.Ю. История и общие современные правила переводов на другую работу. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2011. № 4. С. 2–16.

3. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право. Харків: Право, 2018. 776 с.

4. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / В.Т. Бусел, М.Д. Василега-Дерибас, О.В. Дмитрієв, Г.В. Латник, Г.В. Степенко; уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

5. Яковлев О.А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників: монографія. Харків: Право, 2019. 456 с.

6. Бабенко Е.В. Правове регулювання укладення та зміни трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2013. 217 с.

7. Про внесення до законодавства Союзу РСР про працю змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою: Указ Президії Верховної Ради СРСР № 8430-XI від 04.02.1988. *Відомості Верховної Ради*. 1988. № 6. Ст. 95.

8. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top> (дата звернення: 20.01.2021).

9. Марченко В. В. Теоретичні підходи до визначення поняття «істотні умови праці». *Право і Безпека*. 2010. № 3. С. 208–211.

10. Томашевский К. Л. Изменение трудового договора и условий труда: сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы. Москва: Изд-во деловой и учебной лит-ры, 2005. 208 с.

11. Козуб І., Довгань В. Умови праці й умови трудового договору: розмежування понять. *Підприємництво, господарство і право*. 2012. № 3. С. 39–41.

12. Ярошенко О.М., Луценко О.Є. Правові позиції та висновки Верховного Суду України та Великої Палати Верховного Суду щодо вирішення трудових спорів: навч. посіб. Харків: Юрайт, 2019. 194 с.

13. Прокофьев М.А. Изменение условий трудового договора: проблемы правового регулирования: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2017. 25 с.

14. Тиха А.П. Правове регулювання змін трудового договору: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2017. 20 с.

15. Бугров Л.Ю. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда: общие правила. *Вестник Пермского университета. Юридические науки*. 2008. Выпуск 1 (1). С. 88–96.

References

1. Kovalenko O.O. Pravovi problemy svobody voli storin pry ukladanni, zmini ta pryypynenni trudovogo dogovoru: dys. ... d-ra juryd. nauk. Harkiv, 2015. 447 s.

2. Bugrov L.Ju. Istorija i obshhie sovremennye pravila perevodov na druguju rabotu. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. 2011. № 4. S. 2–16.

3. Velyka ukrai'ns'ka jurydychna encyklopedija: u 20 t. T. 11: Trudove pravo. Harkiv: Pravo, 2018. 776 s.

4. Velykyj tлумачnyj slovnyk suchasnoi' ukrai'ns'koi' movy (z dod. i dopov.) / V.T. Busel, M.D. Vasylega-Derybas, O.V. Dmytrijev, G.V. Latnyk, G.V. Stepenko; uklad. i gol. red. V.T. Busel. Kyi'v; Irpin': VTF «Perun», 2005. 1728 s.

5. Jakovljev O.A. Fundamental'ni problemy pravovogo reguljuvannja umov praci i vstanovlennja garantij dlja pracivnykiv: monografija. Harkiv: Pravo, 2019. 456 s.

6. Babenko E.V. Pravove reguljuvannja ukladennja ta zminy trudovogo dogovoru: dys. ... kand. juryd. nauk. Kyi'v, 2013. 217 s.

7. Pro vnesennja do zakonodavstva Sojuzu RSR pro pracju zmin i dopovnen', pov'jazanyh z perebudovoju upravlinnja ekonomikoju: Ukaz Prezydii' Verhovnoi' Rady SRSR № 8430-XI vid 04.02.1988. *Vidomosti Verhovnoi' Rady*. 1988. № 6. St. 95.

8. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrai'ny: Zakon Ukrai'ny № 322-VIII vid 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top> (data zvernennja: 20.01.2021).

9. Marchenko V.V. Teoretichni pidhody do vyznachennja ponjattja «istotni umovy praci». *Pravo i Bezpeka*. 2010. № 3. S. 208–211.

10. Tomashevskij K.L. *Izmenenie trudovogo dogovora i uslovij truda: sravnitel'nyj analiz zakonodatel'stva Rossii, Belarusi, drugih stran SNG i Zapadnoj Evropy*. Moskva: Izd-vo delovoj i uchebnoj lit-ry, 2005. 208 s.

11. Kozub I., Dovgan' V. *Umovy praci j umovy trudovogo dogovoru: rozmezhuvannja ponjat'. Pidpryjemnyctvo, gospodarstvo i pravo*. 2012. № 3. S. 39–41.

12. Jaroshenko O.M., Lucenko O. Je. *Pravovi pozycii' ta vysnovky Verhovnogo Sudu Ukrai'ny ta Velykoi' Palaty Verhovnogo Sudu shhodo vyrishennja trudovyh sporiv: navch. posib*. Harkiv: Jurajt, 2019. 194 s.

13. Prokof'ev M.A. *Izmenenie uslovij trudovogo dogovora: problemy pravovogo regulirovanija: avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk*. Moskva, 2017. 25 s.

14. Tyha A.P. *Pravove reguljuvannja zmin trudovogo dogovoru: avtoref. dys. ... kand. juryd. nauk*. Kyi'v, 2017. 20 s.

15. Bugrov L.Ju. *Izmenenie opredelennyh storonami uslovij trudovogo dogovora po prichinam, svjazannym s izmeneniem organizacionnyh ili tehnologicheskikh uslovij truda: obshhie pravila*. *Vestnik Permskogo universiteta. Juridicheskie nauki*. 2008. Vypusk 1 (1). S. 88–96.

THE CONCEPT OF CHANGING THE LABOUR AGREEMENT TERMS AND ITS CORRELATION WITH THE RELATED LEGAL CONCEPTS

National Aviation University
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03680, Kyiv, Ukraine
E-mail: denisbalc25@gmail.com

Purpose: to consider the «changing the labour agreement terms» concept and its delimitation with such related legal concepts as «changing the labour agreement» and «changing the essential working conditions». **Research methods:** analysis, synthesis, generalization, comparison, etc. **Results:** an author made delimitation between the «changing the labour agreement terms» concept and the related legal concepts. **Discussion:** the Labour Code of Ukraine should be supplemented by the article «Content of the Labour Agreement» determining the labour agreement terms, necessarily agreed by the parties, and by the article «Changing the Labour Agreement Terms».

The chosen theme is topical as the labour law ambiguously considers the «changing the labour agreement terms» concept, as there is an identification of the «changing the labour agreement terms» and «changing the labour agreement» concepts and as the «labour agreement terms» and «the essential working conditions» concepts are not clearly delimited.

The author concluded that the labour agreement terms are the ones on liability of the parties, the rights and obligations, agreed by the parties. And working conditions are only those conditions that characterize the labour process and the production environment in which it is performed, i.e. it is a set of production and social nature factors.

The «the essential working conditions» concept is broader in scope, as they can be both contractual (determined by the agreement between the employee and the employer under the labour agreement) and non-contractual (determined at the legislative level, in contrast to the essential terms of the labour agreement which have only contractual nature, as they are based on the agreement of its parties).

Changing the labour agreement terms is aimed solely at changing the subjective rights and obligations of its parties, and changing the essential working conditions is aimed solely at changing the production environment conditions. In turn, changing the essential working conditions may affect changing the labour agreement terms.

Changing the labour agreement terms is possible only with the consent of its parties, as these are contractual terms. Changing the essential working conditions, in contrast to changing the labour agreement terms, are made by the employer unilaterally. Making changes in the organization of production and work is the right of the employer, which has the right to determine the most favourable conditions for its economic activity. In determining the reasonable balance between the interests of the employer and the employee, the Supreme Court assumes that the employer's right to make objective and reasonable changes in the organization of production and work of the enterprise prevails over the private interests of the employee.

Keywords: the labour agreement terms; the essential working conditions; changes in the organization of production and work; changing the labour agreement terms; changing the essential working conditions.