

ЗМІНА УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПРАЦІВНИКАМИ ТРАНСПОРТУ

У статті розглядаються особливості зміни умов трудового договору з працівниками транспорту. На основі норм чинного законодавства здійснено теоретичне дослідження правового регулювання зміни умов трудового договору з працівниками транспорту. Відображено правові позиції науковців з даного питання. У статті висвітлені проблемні питання правового регулювання зміни умов трудового договору з працівниками транспорту. Зроблено висновок про те, що при зміні умов трудового договору, насамперед, необхідно враховувати умови, в яких працівник виконує свої трудові обов'язки, а на транспорті вони є специфічними, оскільки безпосередньо пов'язані з джерелом підвищеної небезпеки. Доведено, що робоче місце для працівників транспорту, праця яких безпосередньо пов'язана з керуванням транспортних засобів, має не менш важливе значення серед інших умов трудового договору даної категорії працівників. Запропоновано під зміною умов трудового договору з працівниками транспорту розуміти переведення на іншу роботу та зміну істотних умов праці.

Ключові слова: зміна умов трудового договору, трудовий договір, переведення, переміщення, зміна істотних умов праці, працівники транспорту, робоче місце.

З моменту укладення трудового договору сторони прагнуть стабільності умов праці визначених у договорі. При цьому, нерідко складаються життєві ситуації, коли виникає необхідність змін умов трудового договору працівників транспорту.

Актуальність даної статті обумовлена недосконалістю законодавства яким регулюється питання зміни умов трудового договору з працівниками транспорту, що в свою чергу ускладнює його застосування. Зокрема, відсутність у законодавстві ряду дефініцій, дозволяє роботодавцю здійснювати фактично переведення працівника транспорту на іншу роботу називаючи це переміщенням на інше робоче місце.

У науці трудового права проблемам зміни умов трудового договору з працівниками транспорту не приділено достатньої уваги. У працях науковців з трудового права: А. М. Апанасенко, Н. Б. Болотіної, Е. В. Бабенко, С. М. Булаха, О. Данилюка, Г. С. Гончарової, Ю. В. Кернякевич, В. М. Лебедева, І. Б. Морейн, Т. В. Парпан, А. М. Юшко та ін. досліджувалися лише окремі питання цієї проблематики. Наукові праці щодо комплексного аналізу зміни умов трудового договору з працівниками транспорту на сьогодні відсутні.

У зв'язку з цим, метою даної публікації є дослідження особливостей зміни умов трудового договору з працівниками транспорту та

формулювання пропозицій, спрямованих на підвищення ефективності правового регулювання даного питання.

У науковій літературі з трудового права під зміною трудового договору розуміють, по-перше, укладання нового трудового договору, по-друге, модифікацію колишнього трудового договору, який був для працівника і роботодавця підставою для виникнення трудових правовідносин, і, по-третє, нову домовленість, яка відрізняється від попереднього трудового договору та називається переведенням і є підставою для виникнення нових трудових правовідносин [1, с. 25–26; 2, с. 14].

Виходячи зі змісту ст. 32 КЗпП України [3], зміні можуть підлягати такі групи умов трудового договору, укладеного з працівниками транспорту: по-перше, це трудова функція працівника (спеціальність, кваліфікація, посада), по-друге, робоче місце працівника (конкретний структурний підрозділ підприємства, установи, організації транспортної галузі, модель та марка транспортного засобу, керування яким здійснює працівник) і по-третє, інші істотні умови (системи та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів, найменування посад та інші умови, які сторони погодили при укладенні трудового договору). Водночас законо-

давством визначено три види зміни даних умов трудового договору: 1) переведення на іншу роботу; 2) переміщення на інше робоче місце; 3) зміна істотних умов праці.

У проекті Трудового кодексу України (доопрацьований) від 27 серпня 2013 року [4], на відміну від чинного Кодексу законів про працю України, зміни умов трудового договору присвячено окрему четверту главу. В ній, насамперед, встановлено, що роботодавець не має права без згоди працівника змінювати умови трудового договору, зокрема, вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої цим договором, змінювати умови праці та її оплати тощо. Також визначено види зміни умов трудового договору, зокрема умови трудового договору можуть змінюватися внаслідок переміщення, переведення на іншу роботу, зміну істотних умов праці. При цьому зміна найменування посади, яку обіймає працівник без зміни обов'язків, що покладаються на працівника, не вважається зміною умов трудового договору і не вимагає згоди на це працівника. Дана норма, на мою думку, є недосконалою, оскільки зміна найменування посади в деяких випадках може призвести до втрати працівником пільг щодо додаткової відпустки, пільгового трудового стажу та ін. Тому доцільно зобов'язати роботодавця отримувати письмову згоду від працівника при зміні найменування посади з метою недопущення порушення трудових прав працівників.

У транспортній галузі застосовуються загальні правила зміни умов трудового договору, передбачені Кодексом законів про працю України. При цьому існують і певні особливості в питанні переведення і переміщення деяких категорій працівників транспорту.

Свого часу особливості в питанні переведення і переміщення деяких категорій працівників транспортної галузі були визначені спеціальними нормативними актами Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС. Так, відповідно до Роз'яснення Державного комітету Ради Міністрів СРСР з питань праці і заробітної плати та Секретаріату ВЦРПС від 1 квітня 1966 р. № 7/8 «Про порядок оплати праці водіїв при роботі їх на автомобілях різного типу та вантажопідйомності (місткості)» [5] при прийнятті шофера на роботу адміністрація повинна передбачити у трудовому договорі з водієм, чи буде він працювати на автомобілі певного типу, вантажності (місткості) або працюватиме

на будь-якому автомобілі з тих, що є на підприємстві. Тому, якщо при укладенні трудового договору було визначено конкретно тип та вантажопідйомність автомобіля, для роботи на якому приймався водій, то переміщення його з ініціативи адміністрації для роботи на автомобілі іншого типу і вантажності розглядалося як переведення на іншу роботу. У іншому разі це було переміщення на інше робоче місце.

Подібну норму для локомотивних бригад містило Роз'яснення Державного комітету Ради Міністрів СРСР з питань праці і заробітної плати та Секретаріату ВЦРПС від 12 грудня 1966 р., № 18/30 «Про порядок оплати працівників локомотивних бригад при роботі їх на локомотивах різних видів тяги, серій і при обслуговуванні поїздів різного виду руху» [6] для працівників локомотивних бригад. Так, відповідно до даної Роз'яснення, при прийнятті на роботу машиніста або помічника машиніста локомотива адміністрація в трудовому договорі зобов'язана передбачити, на локомотиві якого виду тяги він буде працювати (на електровозі, тепловозі, паровозі, електросекції, дизель-поїзді). Переміщення працівника за ініціативою адміністрації для роботи на локомотиві іншого виду тяги повинно розглядатися як переведення на іншу роботу, а переміщення за ініціативою адміністрації з одного виду руху на інший, а також з локомотива однієї серії на локомотив іншої серії не є переведенням на іншу роботу й оплата їх праці має здійснюватися за виконувану роботу.

На думку А. М. Юшко, в сучасних умовах такий підхід є невинуватим, оскільки у зазначених випадках зміна типу і вантажності автомобіля або виду тяги локомотива означає тільки зміну робочого місця, агрегату, механізму, тобто переміщення, при якому і змінюються істотні умови праці. Однак, оскільки зберігається можливість працівника працювати за тією самою трудовою функцією, що була визначена у трудовому договорі, такі зміни не слід розглядати як переведення на іншу роботу. У зв'язку із цим зазначені нормативні акти застосовувати недоцільно [7, с. 7–8].

Проте не можна погодитись з думкою науковця. Необхідно враховувати умови, в яких працівник виконує свої трудові обов'язки, а на транспорті вони є специфічними, оскільки безпосередньо пов'язані з джерелом підвищеної небезпеки. Зміни у складності та обсязі робіт значним чином можуть позначитися на

умовах праці основних професій (посад) працівників транспорту.

Працівники транспорту, праця яких безпосередньо пов'язана з рухом транспортних засобів, виконують свої обов'язки в русі, це пов'язано з безперервним процесом перевезень у транспортній галузі. При цьому не можна все ж таки вважати їх однаковим при виконанні обов'язків на різних типах, вантажопідйомності (місткості) і призначення транспортних засобів. Одні з них можуть бути призначені для перевезення вантажу, інші для перевезення пасажирів. Різноманіття цільового призначення транспортних засобів обумовлюється їх технічною (конструктивною) особливістю. Одні із них малогабаритні, невеликою вантажопідйомності, мають підвищену швидкість і цьому не потребують великих фізичних затрат на обслуговування і управління, інші, навпаки, мають великі габарити і велику вантажопідйомність і вимагають великих затрат праці на їх обслуговування і управління. На складність роботи працівників транспорту, праця яких пов'язана з рухом транспортних засобів, також впливають і такі фактори, як інтенсивність руху на маршрутах, дорожні і кліматичні умови, особливості місцевості і види вантажу (рідина, газу, вантажі, що б'ються). Відповідні фактори полегшують або ускладнюють роботу даної категорії працівників транспорту. Наприклад, при переміщенні водія з автобуса на легковий автомобіль або на автомобіль, який призначений для перевезення вантажу, може змінюватися обсяг пільг, тарифні ставки, ускладнюються умови праці.

Протяжність маршруту (зона обслуговуючої дільниці) певним чином також впливає на умови праці працівників транспорту, праця яких безпосередньо пов'язана з рухом транспортних засобів. В залежності від відстані між місцем навантаження і розвантаження вантажу, висадкою та посадкою пасажирів або протяжності маршруту перевезення поділяються на: міські, пригородні, міжміські, міжнародні. Наприклад, при переміщенні з одного виду перевезень на інший, зокрема з місцевих (внутрішньоміських) на міжміські (міжнародні) або навпаки може змінюватися режим праці і відпочинку, гарантійні та компенсаційні виплати, що є свідченням зміни умов трудового договору.

Так, 09 квітня 2009 року Жидачівський районний суд Львівської області розглянув цивільну справу за позовною заявою працівника

залізничного транспорту до ВАТ «Жидачівський ЦПК» та третьої особи Управління Пенсійного фонду в Жидачівському районі про зобов'язання внести виправлення записів про роботу у трудову книжку, зокрема змінити запис від 01.01.1981 р.(наказ №8-к) у графі «відомості про роботу» з «переведений на роботу помічником машиніста локомотива» на «переведений помічником машиніста тепловоза» з подальшими змінами у наказах та трудовій книжці. Підставою для звернення стала розбіжність у записі назви роботи у трудовій книжці з записом професійної назви роботи у класифікаторі, що в свою чергу призвело до неможливості оформити працівнику пільгової пенсії.

Працівник залізниці працює на ВАТ «Жидачівський ЦПК» помічником машиніста (пізніше машиністом) локомотива з 01 січня 1981 року. При його зверненні 14 січня 2008 року до Управління Пенсійного фонду в Жидачівському районі позивач отримав роз'яснення, відповідно до якого йому пільгова пенсія не може бути призначена, оскільки у класифікаторі професій, який дає право на призначення пільгових пенсій, професія машиніст локомотива не вказана. Зазначене впливає на обрахування пільгового стажу при призначенні пенсії, оскільки таке право є тільки у машиніста (помічника машиніста) тепловоза, а не у машиніста локомотива. На прохання внести зміни у записах в накази про прийняття та переміщення по роботі та у трудову книжку з «машиніст локомотива» на «машиніст тепловоза» листом отримав відповідь, що його заява залишена без задоволення. Дії ВАТ «Жидачівський ЦПК» позивач вважає незаконними, оскільки через розбіжність у записі назви роботи у трудовій книжці з записом професійної назви роботи у класифікаторі не може оформити пільгову пенсію, а тому просить зобов'язати відповідача по справі внести виправлення у його трудову книжку відповідно до запису професійної назви роботи у класифікаторі [8].

Отже, на підставі викладено, можна зробити висновок, що робоче місце для працівників транспорту, праця яких безпосередньо пов'язана з керуванням транспортних засобів, має не менш важливе значення серед інших умов трудового договору працівників транспорту.

З цього приводу є слушна думка, І. Б. Морейн, який вказував, що якщо місце роботи вміщує загальну характеристику реалізації

здатності до праці, то кожен працівник має також визначене робоче місце всередині виробничої одиниці, на якому він безпосередньо здійснює свою трудову діяльність [9, ст. 47].

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 р. № 5067-VI, робоче місце визначається як місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема на підставі трудового договору (контракту) [10].

Таким чином, місцем роботи для працівників, праця яких безпосередньо пов'язана з рухом транспортних засобів, буде вважатися підприємство, установа, де працівник виконує свої функціональні обов'язки, а робоче місце для водіїв, машиністів є кабіна транспортного засобу. Для членів екіпажу повітряного судна та членів екіпажів судна (морського, річкового) є літак, судно.

Від того включено чи ні до трудового договору працівника транспорту умову про робоче місце в подальшому вирішується питання, з яких саме підстав можлива зміна умов трудового договору даної категорії працівників транспорту.

Враховуючи викладене вище, можна зробити висновок, що, по-перше, при укладенні трудового договору з працівниками транспорту, праця яких безпосередньо пов'язана з рухом транспортних засобів, доцільно, щоб роботодавець узгоджував не тільки тип (модель) і вантажопідйомність (місткість) транспортного засобу, на якому буде працювати даний працівник (в межах офіційного дозволу, сертифікату, свідоцтва, посвідчення, диплома, які видані відповідним органом державного регулювання в сфері відповідного виду транспорту), а й зазначав вид перевезення (міські, приміські, міжміські, міжнародні). Таким чином, якщо умова про робоче місце деяких категорій працівників транспорту, а також вид перевезень вказана у трудовому договорі, то при зміні робочого місця змінюються і умови трудового договору. Отже, це означає, що в даному випадку необхідно застосовувати процедуру переведення, оскільки зміна умов трудового договору без згоди працівника суперечить принципу обов'язковості дотримання роботодавцем умов трудового договору, закріпленого в статтях 21 й 31 КЗпП України.

По-друге, випадки, при яких не змінюється трудова функція працівників транспорту, пра-

ця яких безпосередньо пов'язана з керуванням транспортних засобів, але при цьому можна говорити про зміну змісту трудового договору цих працівників, можуть бути різними. Не заважаючи на їх різноманітність, на мою думку, вони можуть поділятися на два види: по-перше, це переведення на інше робоче місце, тобто зміна технічних характеристик транспортних засобів, якими керує працівник, при яких змінюються визначені сторонами умови трудового договору (оплата праці, об'єм пільг, умови праці і т.д.), по-друге, переведення, пов'язані лише із зміною умов праці (наприклад, доручення роботи на маршрутах, не обумовлених трудовим договором), якщо навіть не змінюються технічні характеристики транспортного засобу. Таким чином, на мою думку, під зміною умов трудового договору працівників транспорту, слід розуміти переведення на іншу роботу та зміну істотних умов праці.

Література

1. Лебедев В.М. Изменение трудового договора / Лебедев В. М. // Трудовое право. – 2004. – № 8. – С. 25–26.
2. Бабенко Е. В. Правове регулювання укладання та зміни трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. В. Бабенко ; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – К., 2013. – 19 с.
3. Кодекс законів про працю України: станом на 12 лютого 2013 р., Постанови Пленуму Верховного Суду України з питань трудового права. – Х. : Право, 2013. – 160 с.
4. Проект Трудового кодексу України № 2902 (доопрацьований) від 27.08.2013 р. / [Електрон. ресурс] – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?p_f3511=46746
5. О порядке оплаты труда шоферов при работе их на автомобилях различного типа и грузоподъемности (вместимости): Разъяснение Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 1 апреля 1966 г. № 7/8 // Сборник законодательных актов о труде. – М. : Юрид. лит., 1977. – С. 343.
6. О порядке оплаты рабочих локомотивных бригад при работе их на локомотивах различных видов тяги, серий и при обслуживании поездов различного вида движения: Разъяснение Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной

платы и Секретариата ВЦСПС от 12 декабря 1966 г. № 18/30 // Сборник законодательных актов о труде. – М.: Юрид. лит., 1977. – С. 344.

7. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А. М. Юшко. – Х., 2002. – 20 с.

8. Рішення Жидачівського районного суду Львівської області № 2–223/2009 р. від

09.04.2009 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://jurportal.org/writ/6278094>.

9. Морейн И. Б. Перевод на другую работу / Морейн И. Б. – М. : Юрид. лит., 1965. – 208 с.

10. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 24. – Ст. 1284.

С.В.Синенко

Изменение условий трудового договора с работниками транспорта

В статье рассматриваются особенности изменений условий трудового договора с работниками транспорта. На основании норм действующего законодательства проведено теоретическое исследование правового регулирования изменений условий трудового договора с работниками транспорта. Отображены правовые позиции ученых по данному вопросу. В статье изложены проблемные вопросы правового регулирования изменений условий трудового договора с работниками транспорта. Сделано вывод о том, что при изменении условия трудового договора, прежде всего, необходимо учитывать условия, в которых работник исполняет свои трудовые обязанности, а на транспорте они есть специфические, поскольку непосредственно связаны с источником повышенной опасности. Доказано, что рабочее место для работников транспорта, труд которых непосредственно связан с управлением транспортных средств, имеет не менее важную роль среди других условий трудового договора этой категории работников. Предложено под изменением условий трудового договора с работниками транспорта понимать перевод на другую работу и изменения существенных условий труда.

Ключевые слова: изменение условий трудового договора, трудовой договор, перевод, перемещение, изменение существенных условий труда, работник транспорта, рабочее место.

S. Synenko

Change of labor contract conditions with the transport workers

The article deals with change of labor contract conditions with the transport workers. The theoretical research of legal regulations for changing labor contract conditions with transport workers has been done with reference to norms of the current legislation. The legal opinions of scientists also have been reflected. The article discusses legal regulations for changing labor contract conditions as issue of concern. With changing of labor contract conditions it is necessary to take into account its specific for transport workers. It is proved that working conditions of transport workers are directly related to the driving of vehicles and it is as important as the other requirements in the labor contract. The author proposes to consider changing of labor contract conditions as transfer to another job or change of essence of labor contract conditions.

Keywords: change of labor contract conditions, labor contract, transfer, deployment, change of essence of labor contract, transport worker, place of work.