

Зміна істотних умов праці

Трудові правовідносини, що виникають внаслідок укладення трудового договору між роботодавцем і працівником, характеризуються своєю динамічністю. Така динаміка може бути зумовлена різними об'єктивними та суб'єктивними факторами, одним із них є зміна істотних умов праці.

Будь-які зміни умов трудового договору повинні відбуватися з дотриманням норм трудового законодавства та не порушувати прав працівників.

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.

Що ж слід розуміти під змінами в організації виробництва і праці на підприємстві? КЗпП України не розкриває поняття таких змін, не містить він і їхнього переліку. Однак Пленум Верховного Суду України у п. 10 постанови від 6 листопада 1992 р. № 9 "Про практику розгляду судами трудових спорів" навів приклади можливих змін. Це раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці і, навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо.

Отже, під змінами в організації виробництва і праці слід розуміти об'єктивно необхідні дії власника або уповноваженого ним органу, 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, створення безпечних умов праці, поліпшення її санітарно-гігієнічних умов. Змінами в організації виробництва і праці слід вважати також удосконалення систем

заробітної праці, нормування праці, ліквідацію шкідливих робіт, раціоналізацію робочих місць після їх атестації тощо.

Про зміну істотних умов праці (системи та розміру оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення чи скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів та найменування посад тощо) працівник має бути повідомлений не пізніше як за два місяці до їх введення. Таке повідомлення доводиться до відома працівника під підпис.

Але не завжди працівник погоджується працювати після зміни істотних умов праці, у такому разі працівник повинен зафіксувати своє рішення письмово.

Якщо працівник відмовився працювати в нових умовах та повідомив про це роботодавця письмово, роботодавець має право розірвати з ним трудовий договір на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП України після закінчення двох місяців з моменту попередження. Також може виникнути ситуація, коли працівник не бажає продовжувати роботу за нових умов й письмово просить звільнити його до спливу двомісячного строку з дати попередження. У такому випадку роботодавець також має право звільнити працівника за підставою, викладеною у п. 6. ст. 36 КЗпП України.

Якщо працівник не бажає працювати в нових умовах праці, роботодавець для звільнення через це повинен виконати ряд дій, а саме:

- отримати від працівника письмову заяву про те, що він дійсно не бажає продовжувати трудову діяльність після зміни істотних умов праці;
- видати наказ про припинення трудового договору, де вказати причину звільнення та дату звільнення. Серед підстав для звільнення бажано вказати вищезгадану письмову заяву працівника;
- внести запис до трудової книжки працівника: “Звільнений у зв’язку з відмовою від продовження роботи у зв’язку із зміною істотних умов праці, п. 6 ст. 36 КЗпП України”;

- провести остаточний розрахунок із працівником, а також виплатити вихідну допомогу у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

При цьому слід взяти до уваги, що звільнення з мотивів відмови працівника від продовження роботи у зв'язку із змінами істотних умов праці може відбутися лише тоді, коли можливість продовження роботи за тією самою спеціальністю, кваліфікацією або посадою зберігається, але працівник не бажає продовжувати роботу. Коли ж змінилася спеціальність, кваліфікація або посада, звільнення повинно проводитись за п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Відмова від виконання роботи при зміні істотних умов праці не може бути підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, а тим більш для звільнення з роботи за порушення трудової дисципліни.

У разі коли на підприємстві, в установі або організації не відбулося змін в організації виробництва і праці, власник чи уповноважений ним орган не має права в односторонньому порядку змінити істотні умови праці працівників. Якщо ж це сталося, а працівники не погоджуються з такими змінами, власник зобов'язаний поновити працюючим попередні умови праці.

Додатково повідомляємо, що з метою підвищення правової свідомості українців та інформування громадян щодо використання та захисту їхніх прав у повсякденному житті стартував загальнонаціональний правопросвітницький проект Міністерства юстиції України «Я МАЮ ПРАВО!».

В рамках проекту проводиться інформування громадян та надання практичних рекомендацій щодо захисту прав за найбільш актуальними напрямками.

Більше інформації про проект «Я МАЮ ПРАВО!» на сайті pravo.minjust.gov.ua та за номером 0 800 213 103 (єдиний контакт-центр системи надання безоплатної правової допомоги).

Довідково. Сарненський місцевий центр з надання БВПД знаходиться за адресою: м. Сарни, вул. Широка, 22 (другий поверх приміщення

«Приватбанку»). тел.: **(03655) 3-22-20, (067) 856 74 35.**Телефон безкоштовної гарячої лінії **0 800 213 103** (цілодобово).

Березнівське бюро правової допомоги: м. Березне, вул. Київська, 9(приміщення ЦНАПу та статистики),тел. **(03653)5-34-44, (067) 836 50 41, (096) 117 38 45.**

Володимирецьке бюро правової допомоги:сmt**Володимирець, вул. Соборна, 20** (приміщення Володимирецької районної державної нотаріальної контори),тел. **(03634) 2-58-08, (068) 091 88 85.**

Дубровицьке бюро правової допомоги: м. Дубровиця, вул. Воробинська, 9(приміщення районної бібліотеки), тел. **(03658)2-00-06, (068) 085 13 52;.**

Рокитнівське бюро правової допомоги:сmt**Рокитне, вул. Незалежності, 21** (приміщення Управління Державної казначейської служби України в Рокитнівському районі),тел. **(03635)2-30-03, (097) 318 59 96.**

Фахівці Сарненського місцевого центру з надання безоплатної вторинної правової допомоги