

### Література:

1. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021. Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року. Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року. Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA%96%D0%B2%D1%80#Txt>

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-313-2-25>

## CHANGE IN ESSENTIAL WORKING CONDITIONS: WHAT TO PAY ATTENTION TO

### ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ: НА ЩО ЗВЕРНУТИ УВАГУ

**Tykhoniuk O. V.**

*Senior Teacher at Department of  
Information, Economic and  
Administrative Law  
National Technical University of  
Ukraine  
«Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic  
Institute»  
Kyiv, Ukraine*

**Тихонюк О. В.**

*викладач кафедри інформаційного,  
господарського та  
адміністративного права  
Національний технічний університет  
України  
«Київський політехнічний інститут  
імені Ігоря Сікорського»  
м. Київ, Україна*

Чинний Кодекс Законів про Працю України (далі – КЗпП України) наголошує, що *працівник має право<sup>1</sup>* реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору (контракту) з роботодавцем (ч. 2 ст. 21 КЗпП України), а *роботодавець, у свою чергу, не має права* вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України).

Окрім цього, до початку роботи роботодавець повинен ознайомити працівника з *істотними* умовами праці (ч. 1 ст. 29 КЗпП України), а

---

<sup>1</sup> Тут і далі по тексту курсив наш (О.Т.)

само, надати повну інформацію про: 1) місце роботи (інформацію про роботодавця, у т.ч. його адресу), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи; 2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами; 3) права, обов'язки працівника та умови праці; 4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги та компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства про працю та колективного договору – обов'язково під підпис; 5) правила ВТР або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і часу відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення); 6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони; 7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено); 8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір заробітної плати; 9) процедуру та встановлені строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватись працівник і роботодавець відповідно до чинного законодавства про працю України.

Вважаємо, що з умовами праці щойно прийнятого працівника можна ознайомити на підставі наказу про прийняття на роботу або посадової інструкції (правилами ВТР), або згідно укладеного письмового трудового договору; якщо ж працівник вже працює, то – в будь-який узгоджений із працівником спосіб<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Як правило, з усіма кадровими документами працівник ознайомлюється під *особистий підпис*: або робиться відмітка про ознайомлення безпосередньо в самому документі, або в Аркуші ознайомлення, або в Журналі ознайомлення, або за допомогою застосування на підприємстві електронного документообігу (відповідно до ч. 3 ст. 29 КЗпП України працівники можуть ознайомлюватися з наказами/розпорядженнями, повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків за допомогою визначених у трудовому договорі *засобів електронних комунікаційних мереж* з накладенням удосконаленого *електронного підпису* або *кваліфікованого електронного підпису*, а згідно ч. 2 ст. 7 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136 у період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про *альтернативні способи* створення, пересилання і зберігання наказів/розпоряджень роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про *будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації*, який обрали за згодою роботодавця і працівник).

Законодавець наголошує на тому, що в *мирний час* про зміну істотних умов праці через зміни в організації виробництва і праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці (ч. 3 ст. 32 КЗпП України) за умови, що він продовжуватиме працювати за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою; так само роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за 2 місяці про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік їх погіршення (ст. 103 КЗпП України). Якщо ж зміна істотних умов праці та/або зміна умов оплати праці здійснюється під час *воєнного стану*, то працівник повинен бути повідомлений не пізніше як до запровадження таких умов (ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136 від 15.03.2022 із змінами від 01.07.2022), як правило, напередодні, а не день в день.

Під «зміною істотних умов праці» законодавець має на увазі, наприклад, суміщення професій; зміну розрядів і найменування посад; режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу; системи та розміри оплати праці, пільг тощо (ч. 3 ст. 32 КЗпП України).

Яким повинен бути ідеальний порядок зміни істотних умов праці в розумінні законодавця? *По-перше*, повинен бути наказ про зміну в організації виробництва та праці по підприємству. *По-друге*, необхідно видати наказ про зміну істотних умов праці. *По-третє*, письмово попередити працівників про запровадження нових умов праці. *По-четверте*, отримати письмову відповідь від працівника про згоду або відмову продовжувати роботу за новими умовами праці (до речі, якщо працівник категорично відмовляється написати заяву про відмову від роботи у разі зміни істотних умов праці, обов'язково складається відповідний акт)<sup>3</sup>. *По-п'яте*, підготувати наказ про звільнення за п. 6 ст. 36 КЗпП України (на випадок, якщо працівник відмовиться працювати в нових умовах).

Зауважимо, що наказ про зміну істотних умов праці, включаючи зменшення розміру заробітної плати, видається лише за умови, що вони спричинені змінами в організації виробництва та праці. Тобто, 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, то така зміна з урахуванням конкретних обставин

---

<sup>3</sup> Зазначимо, що у випадках, коли підстави для зміни істотних умов були, але працівник, який відмовився від продовження роботи, не був завчасно попереджений про їх зміну або звільнений до закінчення строку після попередження, суд змінить дату звільнення.

може бути з великою ймовірністю визнана судом неправомірною з покладенням на роботодавця обов'язку *поновити* працівникові *попередні умови праці*. У свою чергу, під змінами в організації виробництва і праці мається на увазі «раціоналізація робочих місць, уведення нових форм організації праці, серед них перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо» [3, п. 10]. А також це «об'єктивно необхідні дії власника, обумовлені впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконаленням структури підприємства» [4, ч. 2]. Разом з цим, «скорочення обсягів продажу продукції не може бути визнано зміною в організації виробництва і праці», але «наявність таких обставин може спричинити раціоналізацію робочих місць, що визнається зміною істотних умов праці» [4, ч. 3, ч. 4].

Отже, зміна істотних умов праці є правомірною за умови доведеності наявних змін в організації виробництва і праці, а не лише повідомлення працівника у визначений законодавцем термін.

### Література:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. (Додаток до № 50). Ст. № 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top>
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136 із змінами від 01.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#top>
3. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
4. Лист Міністерства соціальної політики України від 13.04.2017 № 159/0/22-17. URL: <https://kievprofenergo.in.ua/page/407/>
5. Про електронні документи та електронний документообіг: Закон України від 22.05.2003 № 851-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 36. Ст. 275. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15#Text>