

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ СВОБОДИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У РАЗІ ЗМІНИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У статті досліджено та проаналізовано питання реалізації принципу свободи трудового договору в разі зміни трудових правовідносин. Розглянуто особливості та основні компоненти вищезазначеного поняття. Досліджено особливості врегулювання питання реалізації принципу свободи трудового договору у разі зміни трудових правовідносин в Україні. Проведено правовий аналіз реалізації принципу свободи трудового договору в разі зміни трудових правовідносин та зроблено висновок, що принцип свободи трудового договору наділяє працівника та роботодавця широким колом можливостей щодо зміни умов майбутнього трудового договору. Останній визначає суб'єктивні права та обов'язки сторін трудових правовідносин, що виникають в результаті факту зміни трудового договору. Зроблено висновок, що в рамках дії цього принципу сторони мають право включати до трудового договору будь-які умови, що не заборонені законодавством, а потім їх змінювати. До цього додається, що взаємної згоди на зміну умов трудового договору потребуватимуть лише ті положення, які були спільно узгоджені сторонами та включені до тексту трудового договору.

Ключові слова: *правове регулювання, принципи трудового права, свобода трудового договору, трудове право, трудові правовідносини, умови трудового договору.*

В статье исследованы и проанализированы вопросы реализации принципа свободы трудового договора при изменении трудовых правоотношений. Рассмотрены особенности и основные компоненты вышеупомянутого понятия. Исследованы особенности урегулирования вопроса реализации принципа свободы трудового договора при изменении трудовых правоотношений в Украине. Проведен правовой анализ реализации принципа свободы трудового договора при изменении трудовых правоотношений и сделан вывод, что принцип свободы трудового договора наделяет работника и работодателя широким кругом возможностей по изменению условий будущего трудового договора. Последний определяет субъективные права и обязанности сторон трудового правоотношения, возникающие в результате факта изменения трудового договора. Сделан вывод, что в рамках действия этого принципа стороны вправе включать в трудовой договор любые условия, не запрещенные законодательством, а затем их менять. При этом взаимного согласия на изменение условий трудового договора требуют только те положения, которые были совместно согласованы сторонами и включены в текст трудового договора.

Ключевые слова: *правовое регулирование, принципы трудового права, свобода трудового договора, трудовое право, трудовые правоотношения, условия трудового договора.*

The article investigates and analyzes the issue of the implementation of the principle of freedom of labor contract with the change of labor relations. Features and main components of the aforementioned concept are considered. The peculiarities of the settlement of the issue as well as the implementation of the principle of freedom of the labor contract when changing labor relations in Ukraine are investigated. A legal analysis of the implementation of the principle of freedom of the labor contract with the change of labor relations was carried out and the conclusion that the principle of freedom

of the labor contract gives the worker and employer a wide range of possibilities for changing the conditions of the future employment contract. The latter, in turn, defines the subjective rights and obligations of the parties to the employment relationship that arise as a result of the change in the employment contract. It is concluded that within the framework of the principle of the freedom of the labor contract, the parties have the right to include in the employment contract any conditions not prohibited by law, and then change them. At the same time, mutual agreement on changing the terms of an employment contract will require only those provisions which were agreed upon by the parties jointly and included in the text of the employment contract.

Key words: legal regulation, principles of labor law, freedom of labor agreement, labor law, labor relations, terms of an employment contract.

Вступ. Водночас зі свободою укладення трудового договору важливою складовою принципу свободи трудового договору є свобода зміни його умов, що окреслює межі свободи найманого працівника та роботодавця щодо можливості зміни вже укладеного трудового договору.

Відзначимо, що положення діючого законодавства, які регулюють зміну трудового договору, що як спадок перейшли до національного трудового законодавства від колишнього Радянського Союзу, втратили свою актуальність і потребують переосмислення та вдосконалення. У діючому Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) навіть відсутні терміни «зміна трудового договору», «зміна умов трудового договору» чи «зміна трудових правовідносин». Через це принцип свободи трудового договору набуває в цьому контексті особливого значення.

Предметом дослідження статті є питання реалізації принципу свободи трудового договору у разі зміни трудових правовідносин як необхідна умова функціонування механізму забезпечення прав людини у трудовому праві.

Постановка завдання. Мета статті полягає в тому, щоб на основі теорії трудового права, загальної філософської методології та праць вчених з цієї проблематики виявити і дослідити питання реалізації принципу свободи трудового договору у разі зміни трудових правовідносин та проаналізувати значення такого досвіду, визначити особливості його використання під час дослідження правових явищ в Україні, а також проаналізувати особливості використання такого досвіду в різних правових випадках.

Результати дослідження. Враховуючи тривалий характер трудових правовідносин, О.О. Коваленко зазначає, що для зовнішньої стабільності трудових відносин вони повинні бути інноваційно динамічними, постійно розвиватися та знаходитися у стані рухливої рівноваги [1, с. 180]. У стабільності трудових правовідносин зацікавлені обидві їх сторони. Однак стабільність трудових правовідносин не означає їх незмінність. Можливість динаміки (зміни) трудового договору під тиском об'єктивних та суб'єктивних факторів допомагає зберегти інтерес найманого працівника та роботодавця до збереження своїх правовідносин з метою досягнення позитивних результатів такої співпраці.

У літературі найчастіше трапляються такі суб'єктивні та об'єктивні причини зміни умов трудового договору, як втрата сторонами інтересу до окремих умов трудового договору та визнання недійсними окремих умов трудового договору; зміна об'єму правосуб'єктності працівника (рівня кваліфікації, стану здоров'я, досвіду роботи, матеріального становища, родинних відносин, місця проживання); зміни в організації виробництва та праці (роботодавці під тиском нестабільних економічних умов та конкуренції вимушені змінювати виробничі умови з метою ліквідації складних виробничих процесів і створення легших умов праці та раціонального її використання. Як наслідок такі рішення роботодавця є причиною та підставою зміни умов трудового договору); обставини надзвичайного характеру, які не залежать від волі сторін (виробничі аварії, стихійні лиха, епідемії, а також усунення інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю, здоров'ю чи умовам життєдіяльності людей тощо); необхідність оперативного й ефективного управління використанням кадрів на підприємстві, установі чи організації; дотримання правил охорони праці (переведення за станом здоров'я) тощо.

Однак, як зауважує С.Л. Повзун та С.М. Булах, які б зміни трудового договору не відбувалися, законодавство має чітко регулювати порядок їх здійснення [2, с. 181; 3, с. 10].

Чітка регламентація процесу зміни умов трудового договору та їх класифікація має важливе теоретичне і практичне значення, оскільки сприяє правильному розумінню та застосуванню норм, що встановлюють різний порядок та умови зміни трудового договору. Відсутність закрі-

плених на законодавчому рівні дефініцій певних категорій та нечіткість змісту окремих норм права є причиною виникнення неоднозначних підходів до їх трактування та застосування і призводить до появи конфліктних ситуацій між сторонами трудових правовідносин. Тому спробуємо з'ясувати суть зміни трудового договору та законодавчо визначених способів внесення змін до трудового договору.

У Великому тлумачному словникову сучасної української мови слово «зміна» тлумачить-ся як перехід, перетворення чого-небудь у щось якісно інше [4, с. 373].

К.М. Гусов та В.М. Толкунова під зміною трудового договору розуміють зміну однієї або декількох його істотних умов, як обговорених сторонами трудового договору під час його укладення, так і похідних, передбачених трудовим законодавством [5, с. 211]. Однак у випадку відсутності норми права в тексті трудового договору відсутні й підстави говорити про зміну умов договору, оскільки відбувається зміна лише законодавчої норми. Тобто змінюються лише межі принципу свободи трудового договору, що не потребує згоди працівника та роботодавця.

На думку К.Ю. Мельника, під зміною трудового договору слід розуміти перехід, перетворення однієї або декількох істотних умов цього договору у змістовно іншу (інші) за ініціативою працівника, роботодавця або третіх осіб [6, с. 246].

Як вважає С. Б. Хохлов, із загального принципу договірності права – «договори повинні виконуватися» – випливає, що зміна змісту трудового договору можлива в тому ж порядку й у тій же формі, у яких відбувалося його укладення [7, с. 172]. Саме тому, за загальним правилом, умови трудового договору, які були визначені сторонами під час його укладення, повинні розглядатися як взаємоузгоджене рішення сторін, обов'язкове до виконання і працівником, і роботодавцем та незмінне в односторонньому порядку.

Відповідно до положень статті 31 КЗпП України [8] власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Однак, враховуючи те, що трудові правовідносини перебувають у безперервному русі, законодавством передбачено можливі способи зміни умов укладеного трудового договору.

Стаття 32 КЗпП України [8] передбачає такі способи зміни трудового договору, як переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце та зміну істотних умов праці. Зазначені способи зміни трудового договору мають самостійний характер і різний порядок застосування, проте в тексті вказаної статті важко знайти достатні критерії для розмежування понять «переведення», «переміщення» та «зміна істотних умов праці».

Аналіз статті 32 КЗпП України [8] показує, що її положення були сформовані за часів існування єдиної форми власності та відповідно єдиного роботодавця – держави. У ті часи, на думку Л.Ю. Бугрова, радянська держава дотримувалась позиції, що не можна, навіть суґубо формально, ставити в залежність від добровільної згоди працівника важливі аспекти, які стосуються оптимізації виробництва [9, с. 55].

Проектом Трудового кодексу [10] (далі – проект ТК) передбачено закріплення Глави 3 «Зміна умов трудового договору», однак ця глава містить такі ж способи зміни, як і чинний КЗпП України, зокрема зміна істотних умов праці, переміщення та переведення на іншу роботу (стаття 61 проекту ТК).

Слід зауважити, що оскільки трудовий договір крім умов містить й інші відомості, то доцільно було б назвати главу 3 проекту ТК «Зміна трудового договору», а не «Зміна умов трудового договору», і окремою статтею визначити порядок внесення змін до трудового договору, які не стосуються його умов, а містять іншу важливу інформацію, яка ідентифікує працівника та роботодавця.

Логічним вбачається закріплення можливості ініціювання внесення змін до трудового договору роботодавцем, працівником чи третіми особами. Однак чинне трудове законодавство та проект ТК України не закріплюють механізмів ініціювання внесення змін до трудового договору працівником. Зрозуміло, що компетенція та інтереси вказаних суб'єктів відрізняються, а отже і підстави внесення змін до трудового договору будуть різними, і якщо не надати можливість кожному з суб'єктів відстоювати власні інтереси, то буде відсутній ефективний механізм забезпечення трудових прав працівників.

У цьому контексті слушною є думка В.Я. Гоц, який зазначає, що ринок праці, як і будь-який інший, – це передусім двостороння домовленість, у яку ніхто не повинен втручатися. І за цим принципом належить формуватися взаємовідносинам між роботодавцем і працівником, а кожна сторона має сама турбуватися про свої інтереси. Держава ж повинна встановлювати відповідні правила поведінки, визначати механізми взаємодії між головними учасниками [11, с. 50].

Наприклад, якщо порівняти статті 21 та 24 проекту ТК, то можна побачити, що одна з них закріплює основні права працівника (стаття 21), інша – основні права роботодавця (стаття 24), однак у пункті 2 частини 1 статті 24 передбачено право роботодавця на укладання, зміну та розірвання трудових договорів з працівниками, а в статті 21 аналогічне положення відсутнє.

Відстоюючи рівність сторін трудового договору та проголошені на рівні Конституції такі принципи, як рівність і свобода праці, видається, що сторонам трудових правовідносин мають надаватися рівні права, що ще раз підтверджує важливість принципу свободи сторін трудового договору та необхідність його законодавчого закріплення.

Розглянемо детальніше такий вид зміни трудового договору, як переведення на іншу роботу. Законодавство не містить визначення «переведення на іншу роботу», однак аналіз статей 31, 32 КЗпП України [8] та пункт 31 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 6 листопада 1992 року [12] дає можливість стверджувати, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором, які є елементами трудової функції працівника.

У разі, коли трудовий договір укладено в усній формі, нерідко виникають спори про склад робіт (функцій), які зобов'язаний виконувати працівник. За письмової форми трудового договору таких спорів менше, але вони також можливі, оскільки не завжди вдається чітко окреслити і зафіксувати обсяг посадових обов'язків.

Думки науковців щодо сутності терміну «переведення на іншу роботу» можна розділити щонайменше на два підходи.

Представники першого підходу розглядають цю категорію у «вузькому» розумінні, тобто як зміну однієї з таких умов трудового договору, як трудова функція чи місце роботи. Так, наприклад, Н.Д. Гетьманцева під переведенням розуміє зміну трудової функції працівника та місця роботи, але у разі зміни трудової функції відбувається переведення на іншу роботу, а у разі зміни місця роботи – переведення до іншого місця роботи [13, с. 69].

А.М. Юшко вказує на те, що переведенням не слід вважати будь-яку зміну умов трудового договору або зміну істотних умов праці. Такі зміни у разі збереження попередньої трудової функції і місця роботи не є переведенням на іншу роботу. Відповідно, на її думку, під переведенням на іншу роботу слід розуміти такі зміни умов трудового договору:

– зміна місця роботи (підприємства або його відокремленого підрозділу, розміщеного у певній місцевості (населеному пункті) і наділеного трудовою правосуб'єктністю, або зміна місцевості, хоча б разом з підприємством, з яким укладений трудовий договір);

– зміна трудової функції (доручення працівникові роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації, посаді, обумовленій під час укладення трудового договору, або покладення на нього завдань та обов'язків, не передбачених посадовою інструкцією, хоча б і в межах тієї ж спеціальності) [14, с. 9].

Я. Богданюк розглядає переведення як зміну необхідних умов трудового договору, зокрема місця роботи й виду роботи (трудова функція), що слугують основними критеріями переведення [15, с. 116].

Представники іншого підходу під терміном «переведення на іншу роботу» в широкому розумінні розглядають будь-яку зміну трудової функції працівника, а також зміну інших умов трудового договору, обумовлених угодою сторін, які не спричинені загальними змінами в організації виробництва та праці на підприємстві і вимагають згоди працівника. Так, Є.О. Голованова розуміє під переведенням зміну трудової функції працівника, місця роботи або інших суттєвих умов праці, що обумовлюються під час укладення трудового договору [16, с. 7].

Л.А. Сироватська вказує, що переведення – це зміна однієї з необхідних умов трудового договору, тобто трудової функції чи місця роботи, а також переміщення в тій же організації, пов'язане із зміною істотних умов праці [17, с. 140].

С.М. Булах необґрунтованим вважає надання загального поняття «переведення» виключно через такі категорії, як «трудова функція» й «місце роботи», оскільки в такому разі відбувається необґрунтоване звуження переведення, яке своєю чергою надає роботодавцеві переваги у вигляді можливості перемістити працівника, змінивши інші істотні умови праці, окрім трудової функції й місця роботи [18, с. 13].

У цьому контексті слід зазначити, що будь-яка умова трудового договору є обов'язковою для його сторін, тому порядок її зміни повинен бути зрозумілим як для роботодавця, так і для найманого працівника. Існування на доктринальному рівні таких різних підходів щодо визначен-

ня терміну «переведення» не може стати підґрунтям для однакового практичного застосування, а тому потребує чіткої правової регламентації.

Термін «переведення на іншу роботу» не слід сприймати буквально, оскільки робоче місце у разі такого переведення може змінюватися (переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією) або не завжди (переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації). У разі переведення на іншу роботу працівник усувається від виконання попередньої роботи з одночасним переходом на іншу роботу, тобто переводиться на іншу посаду (підвищення чи пониження у посаді) чи йому доручається виконання іншої роботи, ніж та, для виконання якої він приймався.

Вбачається, що переведення працівника на інше підприємство має свою специфіку. У цьому разі трудовий договір не змінюється, а припиняється. Цей вид переведення мав значення виключно з метою збереження безперервного стажу роботи (коли форма власності на засоби виробництва була лише державною), однак у сучасних умовах ця норма втратила своє значення і не відповідає потребам ринку праці.

Переведення до іншої місцевості разом з підприємством також має свої особливості. Як правило, під «іншою місцевістю» розуміють місцевість, що розташована поза межами адміністративно-територіальної одиниці, в якій працює працівник. Проте в літературі висловлено думку, що структурний підрозділ прирівнюється до місця роботи і є обов'язковою умовою трудового договору тільки в аспекті недопустимості зміни місцевості, де він розміщений. Зміна структурного підрозділу у разі зміни місцевості означатиме переведення, а зміна структурного підрозділу в межах тієї ж місцевості – переміщення на інше робоче місце. Переміщення ж працівника в інший відокремлений підрозділ підприємства завжди розглядається як переведення [19, с. 15]. Отже, у разі переміщення не можуть змінюватися умови трудового договору, які були погоджені його сторонами.

На основі аналізу різних поглядів науковців можна зробити висновок, що поняття «переведення на іншу роботу» вживається як узагальнююча категорія, що охоплює різні види переведень, водночас вчені не можуть дійти єдності щодо можливих підстав застосування цього способу зміни умов трудового договору.

З огляду на те, що категорія «переміщення» застосовується лише у разі зміни робочого місця працівника, коли воно не було обумовлене сторонами під час укладення трудового договору та водночас на проведення переміщення не потрібна згода працівника, вважаємо за доцільне виключити це положення з видів зміни трудового договору. Оскільки у разі укладення трудового договору сторони не вважали за необхідне обумовити конкретне робоче місце працівника, воно не мало для них суттєвого значення, а отже і не може вважатися істотною умовою трудового договору, і як наслідок, умова, яка відсутня в тексті трудового договору, не може змінюватися (оскільки її не існує в тексті договору) та не потребує згоди сторін.

Зміна робочого місця, у разі, коли воно не зафіксовано як умова трудового договору, не є зміною трудового договору і має розглядатися лише як реалізація суб'єктивного права роботодавця, а якщо сторони визначили робоче місце в тексті трудового договору, то його зміна має відбуватися в порядку, передбаченому для зміни умов, визначених сторонами трудового договору, за загальними правилами.

Отже, переміщення як право роботодавця не потребує згоди працівника, здійснюється шляхом доручення працівникові роботи, обумовленої трудовим договором на новому робочому місці у цьому ж структурному підрозділі або в іншому в тій же місцевості та не призводить до зміни умов трудового договору, а також має відповідати стану здоров'я працівника та повинно бути обумовленим інтересами виробництва.

Дія принципу свободи трудового договору проявляється й в інших способах зміни умов трудового договору, до яких належать такі:

1) покладання на працівника водночас зі своєю основною роботою обов'язків іншого працівника (постійно або тимчасово). У першому випадку говорять про суміщення професій (посад), у другому – про виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;

2) доручення працівникові разових робіт, що не входять у коло його посадових (професійних) обов'язків. У цьому випадку говорять про доручення виконання важливих (особливо важливих) завдань, за виконання яких зазвичай виплачується тимчасова надбавка або разова премія;

3) збільшення (зменшення) обсягу робіт за тією ж професією (спеціальністю) у разі перегляду норм праці (норм обслуговування, чисельності); без перегляду норм. У першому випадку

зміні умов трудового договору не відбувається, оскільки обсяг робіт змінюється незалежно від волі сторін трудового договору. У другому випадку відбувається зміна умов трудового договору, яка потребує згоди працівника.

В узагальненому вигляді зміна трудового договору за взаємною угодою сторін складається з таких етапів:

1) подача працівником письмової заяви роботодавцю з додаванням, за необхідності, підтверджуючих документів (наприклад, медичного висновку) чи звернення роботодавця до працівника з відповідною пропозицією;

2) розгляд пропозиції;

3) проведення переговорів сторін з метою досягнення угоди (в разі необхідності);

4) оформлення результатів переговорів.

Принцип свободи трудового договору на стадії зміни трудового договору має втілюватися в трудові правовідносини за умови дотримання таких правил:

– наявність у сторін необхідного обсягу трудової правосуб'єктності;

– можливість зміни умов за ініціативою працівника, роботодавця та третіх осіб;

– будь-яка зміна трудового договору повинна здійснюватися за згодою обох сторін трудових правовідносин (крім випадків, встановлених законодавством);

– відсутність примусу щодо зміни, тобто добровільність рішення сторін;

– умови, визначені сторонами під час укладення трудового договору, можуть бути змінені за взаємною згодою сторін шляхом зміни умови трудового договору, доповнення договору новою умовою, виключення умови договору чи поєднання декількох способів внесення змін;

– письмова форма надання згоди на зміну будь-яких умов трудового договору та письмова форма закріплення досягнутої домовленості (крім випадків, встановлених законодавством);

– встановлення строку, протягом якого згода працівника є дійсною, можливість зміни свого рішення у межах певного строку;

– трудові правовідносини не повинні припинятися у зв'язку з внесенням змін до трудового договору, яким вони врегульовані;

– неприпустимість зміни умов трудового договору (переведення) тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи.

У разі недотримання вказаних правил зміна умов трудового договору має бути визнана неправомірною, а працівник має бути поновлений на попередньому місці роботи (чи йому мають бути поновлені попередні умови праці).

Висновки. Отже, аналіз законодавства, доктрини трудового права та судової практики дає підстави зробити такі висновки:

1) термін «переведення на іншу роботу» охоплює лише випадки зміни трудової функції працівника, обумовленої під час укладення трудового договору, а також переведення на роботу на інше підприємство або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, і потребує згоди працівника. Що стосується зміни інших умов трудового договору, то єдиної позиції не вироблено;

2) зміна істотних умов трудового договору (крім спеціальності, кваліфікації та посади) допускається лише за наявності об'єктивних обставин, тобто змін в організації виробництва і праці. Такі зміни відбуваються без фактичного погодження цих та інших істотних умов трудового договору з працівником, але з дотриманням встановленої процедури попередження;

3) категорія «переміщення» стосується лише тих ситуацій, коли змінюється робоче місце працівника за умови, що воно не було визначене сторонами під час укладення трудового договору та не потребує згоди працівника. З огляду на те, що переміщення не впливає на зміст трудового договору, підтримуємо позицію тих науковців, які вважають, що норма, яка стосується переміщення працівника, необхідно виключити з переліку способів зміни трудового договору та виділити в окрему статтю, оскільки ці правовідносини мають інший характер та не стосуються зміни умов трудового договору. Отже, зміна робочого місця у разі, коли воно не зафіксовано як умова трудового договору, не є зміною трудового договору і має розглядатися лише як реалізація суб'єктивного права роботодавця, а якщо сторони визначили робоче місце в тексті трудового договору, то його зміна має відбуватися в порядку, передбаченому для зміни умов, визначених сторонами трудового договору, за загальними правилами. Водночас стаття, яка стосуватиметься переміщення, має містити положення, вироблене судовою практикою, про те, що переміщення не може бути безмотивним, не обумовленим інтересами виробництва. Вважаємо, що закріплення зазначеного положення на рівні трудового законодавства сприятиме утвердженню принципу свободи сторін трудового договору та запобігатиме виникненню випадків зловживання правом з боку роботодавця;

4) зміна трудового договору – це можливий етап триваючих трудових правовідносин, на якому відбувається зміна суб'єктивних прав, юридичних обов'язків (умов договору) та інших відомостей, які були внесені працівником та роботодавцем до трудового договору, тобто будь-яка зміна змісту трудового договору направлена на уточнення, доповнення, скасування (чи поєднання цих способів) договірних умов, що становлять текст трудового договору, якщо внаслідок цих змін трудові правовідносини не припиняються (тривають).

Наявність чітких підстав та процедури зміни трудового договору дозволить мінімізувати ризики у відносинах між працівником та роботодавцем, сприятиме визначеності сторін щодо динаміки трудових правовідносин та забезпечить дотримання прав, свобод та інтересів сторін трудового договору.

Під час укладення чи існування трудового договору сторони мають бути наділені законодавчо закріпленим правом передбачити умови зміни трудового договору, що значно розширить сферу договірної регуляції та сприятиме затвердженню принципу свободи трудового договору в правовій свідомості працівника та роботодавця.

Список використаних джерел:

1. Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. К.: Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. 180 с.
2. Повзун С.Л. Вдосконалення правового регулювання порядку реалізації зміни умов трудового договору. Часопис Київського університету права: Український науково-теоретичний часопис. 2011. № 3. С. 181–183.
3. Булах С.М. Принципи і способи правового регулювання переведення та переміщення працівників в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. К., 2011. 16 с.
4. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови / гол. ред. В.Т. Бусел. К.; Ірпінь: Перун, 2002. 1440 с.
5. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: ученик. М.: Проспект, 2003. 496 с.
6. Мельник К.Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів: монографія. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2009. 360 с.
7. Курс російського трудового права: в 3 т. / науч. ред.: Е.Б. Хохлов. С.-Пб.: Юрид. центр Пресс, 1996. Т. 3: Трудовой договор. 2007. 656 с.
8. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
9. Бугров Л.Ю. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Трудовое право. М.: Интел-Синтез, 2007. № 2. С. 55–59.
10. Проект Трудового кодексу України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
11. Гоц В.Я. Угоди в трудовому праві в умовах ринкової економіки. Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: матер. наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 25–26 червня 2004 р.) / за заг. ред. В.С. Венедіктова. Х.: Вид-во НУВС. 2004. с. 48–50.
12. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 року. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
13. Гетьманцева Н. Новація умов трудового договору. Юрид. Україна. 2007. № 3. С. 64–70.
14. Юшко А.М. Переведення на іншу роботу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення». Харків, 2002. 20 с.
15. Богданюк Я. Концептуальні підходи до визначення поняття «переведення». Підприємство, господарство і право. 2009 № 4. С. 113–116.
16. Голованова Е.А. Переводы рабочих и служащих на другую работу / отв. ред.: В.И. Никитинский. М.: Юрид. лит., 1986. 96 с.
17. Сыроватская Л.А. Трудовое право. М.: Юристъ, 1995. 140 с.
18. Булах С.М. Принципи і способи правового регулювання переведення та переміщення працівників в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. К., 2011. 16 с.
19. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення». Харків, 2002. 20 с.