

УДК 349.22

ПЕРЕМІЩЕННЯ ТА ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ ЯК ВИД ЗМІНИ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Валецька О.В.

CHANGING OF ESSENTIAL CONDITIONS AND MOVING AS KIND OF MODIFICATION IN CONDITIONS OF AN EMPLOYMENT CONTRACT

Valetska O.V.

Зміна умов трудового договору за загальним правилом передбачає згоду працівника, але в окремих випадках із дотриманням спеціальної процедури допускається за одностороннім рішенням роботодавця. Правове регулювання змін умов трудового договору фактично здійснюється лише однією статтею Кодексу законів про працю, що на практиці призводить до нечіткості тлумачення правової норми та помилок у правозастосуванні. Вдосконалення норм інституту трудового договору в частині переміщення та змін істотних умов трудового договору потребує ґрунтовного наукового дослідження з урахуванням наукових підходів, на основі аналізу чинного законодавства та норм проекту Трудового кодексу. Метою даної статті є визначення особливостей правового регулювання переміщень та змін істотних умов трудового договору в сучасних умовах.

Ключові слова: *трудовий договір, переміщення, зміна умов, істотні умови, згода працівника, організація виробництва, попередження, робоче місце.*

Постановка проблеми. Трудовий договір займає провідне місце у регулюванні праці в більшості європейських держав, і займає в окремих країнах домінуюче становище порівняно, навіть, із законом. Свобода трудового договору знаходить своє відображення у свободі сторін трудового договору встановлювати та/або погоджуватися на певні умови, які встановлюють взаємні права та обов'язки, що визначають зміст трудового договору.

Зміна умов трудового договору за загальним правилом передбачає згоду працівника, але в окремих випадках із дотриманням спеціальної процедури допускається за одностороннім рішенням роботодавця. Судова практика свідчить, що роботодавці зловживають цим правом, а,

іноді, ігнорують його, що порушує основні принципи трудового права, серед яких важливе місце займає принцип свободи праці, визначеності трудової функції, заборона примусової праці.

Формування змісту трудового договору та порядок його зміни повинні відбуватися з дотриманням основних договірних принципів. Правове регулювання змін умов трудового договору фактично здійснюється лише однією статтею Кодексу законів про працю, що на практиці призводить до нечіткості тлумачення правової норми та помилок у правозастосуванні. Позиція Пленуму Верховного Суду України була викладена більше двадцяти років назад і сьогодні не надає однозначних відповідей на питання сутності, видів, процедури змін умов



трудового договору, оскільки не відповідає новим соціально-економічним та політичним умовам.

Вдосконалення норм інституту трудового договору в частині проведення змін його змісту потребує ґрунтовного наукового дослідження з урахуванням наукових відходів, на основі аналізу чинного законодавства та норм проекту Трудового кодексу. Все це і зумовлює актуальність обраної теми.

Ступінь дослідження. Проблеми правового регулювання змін умов трудового договору досліджуються у роботах Н.Б. Болотіної, П.Д. Пилипенка, Д.О. Карпенка, Т.В. Парпан, С.М. Глазько, А.М. Юшко, С.М. Булаха, І.В. Зуба, В.Г. Ротаня, Б.С. Стичинського та інших науковців. Однак незважаючи на проведені дослідження, ця тема не втрачає своєї актуальності.

Метою даної статті є визначення особливостей правового регулювання переміщень та змін істотних умов трудового договору в сучасних умовах.

Ч. 2 ст. 32 КЗпП передбачає право роботодавця без згоди працівника переміщати його в межах того ж підприємства, установи, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ. Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я [1]. Пленум Верховного Суду України у постанові "Про практику розгляду судами трудових спорів" від 06.11.1992 р. наголосив, що переміщення не може бути безмотивним

[2]. Позиції науковців щодо переміщення не є одностайними. Окрема група науковців взагалі пропонує відмовитися від поняття переміщення. П.Д. Пилипенко вважає, що проблема переміщення потребує переосмислення в умовах ринкової економіки з метою посилення гарантій трудових прав найманих працівників. якщо робоче місце чи структурний підрозділ обумовлені у трудовому договорі, вони стають істотними умовами праці і не можуть бути змінені в односторонньому порядку [3, с. 219]. І тому цей автор пропонує законодавчо закріпити правило про отримання згоди працівника на переміщення його на інше робоче місце, що значно посилило б загальні договірні засади, що лежать в основі принципів свободи трудового договору [3, с. 220].

В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський підтримають вказану позицію і додають, що відповідно до закону визначені у трудовому договорі місце роботи, структурний підрозділ, механізм не мають ніякого юридичного значення і роботодавцю надається право цих умов не дотримуватися [4, с. 188]. І, як логічне продовження, ці автори вбачають протиріччя між ст. 21 і ст. 31 КЗпП, з одного боку, та ч. 2 ст. 32. з іншого, спроби вирішити протиріччя на користь перших двох статей суперечили б принципу правозастосування, відповідно до якого не можна керуватися загальним правилом при наявності спеціального. загальним правилом є правило ст. 21, а спеціальним - ч. 2 ст. 32 КЗпП [4, с. 188]. Тому для вирішення протиріччя автори коментаря пропонують керуватися наступним - право власника переміщати працівника обмежене умовами трудового договору: в межах трудового договору переміщення можливе, за його межами воно буде протизаконним [4, с. 188]. Крім того, зазначені науковці пропонують оформляти переміщення шляхом видання наказу чи



розпорядження, хоча закон не містить такої вимоги, але ігнорування такої форми вносить невизначеність у взаємини сторін трудового договору, що також може зачіпати інтереси сторін [4, с. 189].

Т.В. Парпан пропонує нову редакцію статті, що регулює переміщення: "Переміщенням, яке не потребує згоди працівника, вважається обґрунтоване виробничими, організаційними або економічними причинами доручення працівникові роботи, яка не протипоказана йому за станом здоров'я, на новому робочому місці (механізмі чи агрегаті), якщо це не призводить до зміни істотних умов трудового договору. Воно оформляється наказом, який доводиться до працівника не пізніше як за шість днів до переміщення" [5, с. 11]. З огляду на проведені дослідження, автор пропонує закріпити норму, що переміщення працівника, яке призвело до пониження заробітної плати останнього не може вважатися правомірним [5, с. 11].

Проект Трудового кодексу закріпив чинні норми щодо переміщення, однак спробував подолати існуючу прогалину відносно транспортної доступності при переміщенні. Ст. 63 проекту встановлює:

1. Роботодавець має право без згоди працівника, якщо інше не передбачено трудовим договором, перемістити його на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції, якщо це не протипоказано за станом здоров'я, без зміни істотних умов праці.

Якщо внаслідок переміщення змінюються умови транспортної доступності (наявність транспорту загального користування і звичайної для цієї місцевості витрати коштів і часу на проїзд (переміщення) від місця проживання до місця роботи), переміщення дозволяється лише за письмовою згодою працівника. У

разі відсутності такої згоди працівника трудовий договір припиняється на підставі статті 86 цього Кодексу [6].

У дисертаційному дослідженні С.М. Булах пропонує закріпити спеціальні принципи правового регулювання переміщення працівників в умовах переходу до ринкової економіки. До них слід віднести: а) відсутність необхідності отримання згоди працівника на переміщення; б) вмотивованість переміщень; в) зміна робочого місця не протипоказана працівникові за станом здоров'я [7, с. 13]. Значення переміщень у трудових відносинах, за думкою дисертанта, полягає у можливості оперативного й ефективного управління використання кадрів на підприємстві, установі чи організації [7, с. 11]. Якщо основою переведення є узгоджене рішення працівника і роботодавця, то мова йде про застосування такого способу правового регулювання, як дозвіл; що ж до переміщення, то йдеться мова про такий спосіб правового регулювання, як зобов'язання, оскільки роботодавець здійснює це на свій розсуд і без отримання згоди працівника [7, с. 13]. У дисертації пропонується внести зміни до трудового законодавства та присвятити переміщенню окрему статтю, де зазначити що переміщення 1) не потребує згоди працівника; 2) повинно бути вмотивованим; 3) здійснюється шляхом доручення працівникові роботи, обумовленої трудовим договором на новому робочому місці в цьому ж структурному підрозділі або в іншому в тій же місцевості; 4) не зумовлює зміни визначених сторонами умов трудового договору; 5) зміна робочого місця не повинна бути протипоказана працівникові за станом здоров'я [7, с. 16].

Більшість науковців погоджуються, що відмова працівника від переведення є порушенням трудової дисципліни та передбачає притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.



Ми погоджуємося з позицією науковців, що при з'ясуванні основних підстав для застосування процедури переведення чи переміщення слід виходити з того, що переміщення працівника пов'язується насамперед зі зміною робочого місця, у разі відсутності такої умови серед визначених у трудовому договорі, й не повинно стосуватися умов праці та її оплати [7, с. 16]. Це питання є актуальним, оскільки зміна умов трудового договору при виконанні працівником роботи у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовлених трудовим договором, передбачає застосування переведення працівника й унеможлиблює здійснення переміщення.

Зміни у правовому регулюванні праці пов'язані із економічними та фінансовими умовами (економічна криза, інфляція) та із зміною законодавства у сфері праці (зміна систем та розмірів оплати праці, встановлення або скасування певних пільг, компенсацій для окремих категорій працівників зміна найменування посад у зв'язку із прийняттям або внесення змін до тарифно-кваліфікаційних довідників). Все це змушує роботодавця проводити зміни в організації виробництва та праці, а в результаті відбуваються і зміни умов трудового договору з конкретними працівниками.

Зміна істотних умов праці є самостійним видом зміни умов трудового договору. Однак саме поняття "зміна істотних умов праці" і те, що саме може бути включено до нього, викликають дискусії серед теоретиків та практиків. А.П. Тиха передбачає, що зміна умов трудового договору повинна базуватися на наступних засадах: свобода зміни трудового договору та умов праці; обґрунтованість змін трудового договору; врахування стану здоров'я працівника та медичних показань до виконання певної роботи [8, с. 235].

Ч. 3, 4 ст. 32 КЗпП передбачає, що у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6. ст. 6 КЗпП [11].

Аналіз цього положення приводить до висновку, що тут йдеться про такі зміни, які викликані об'єктивними причинами на виробництві і стосуються не одного працівника, а цілого підприємства або принаймні структурного підрозділу. Такі зміни законодавець розглядає як самостійне правове явище, що має особливий правовий статус, спеціальний порядок їх проведення і, як свідчить закон, переведенням не є.

Ст. 32 дає невичерпний перелік умов праці, які можуть бути змінені, тому на практиці виникають проблеми у застосуванні цієї норми. Не вирішила це питання Постанова Пленуму Верховного Суду № 9, у п. 31 якої визначено, якщо зміна істотних умов праці була проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці, то така зміна може бути визнана судом неправомірною, що передбачає обов'язок роботодавця поновити працівникові попередні умови праці [2].

О.В. Прудивус запропонував, що зміни в організації виробництва і праці передбачають об'єктивно необхідні дії роботодавця, що зумовлені ліквідацією, реорганізацією, санацією, банкрутством, процедурою реструктуризації, включаючи



проведення організаційно-господарських, фінансово-економічних і спрямованих на реорганізацію підприємства з метою його збереження і відновлення платоспроможності тощо [9, с. 11-12].

П.Д. Пилипенко визначає, що із аналізу п.1 ст. 40 КЗпП можна зробити висновок, що різновидом змін в організації виробництва і праці є ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників [1, с. 215]. З таким твердженням можна погодитися, якщо розглядати єдність підстав проведення таких змін, однак наслідки різняться, тому ми вважаємо, що доцільно розглядати це як різні правові явища. Д.О. Карпенко визначає, що за правовою суттю зміна істотних умов праці характеризується такими основними рисами: 1) зміною систем та розмірів оплати праці; 2) зміною режиму роботи, визначених пільг; 3) встановлення або скасування суміщення професій, неповного робочого часу, найменування посади, змінення розрядів тощо [10, с. 274].

Проаналізуємо деякі умови, які найчастіше можуть бути змінено. По-перше, роботодавець може без згоди працівника при зміні в організації виробництва і праці змінити розмір і систему оплати праці. Прикладом може бути переведення працівника з відрядної на почасову оплату праці, в результаті чого різко знизився розмір його заробітної плати.

По-друге, може бути змінено встановлені для працівника пільги. Автори науково-практичного коментаря наводять приклад правового регулювання означеної зміни: роботодавець може замінити устаткування, перепрофілювати відповідний структурний підрозділ тим самим усунути виробничі шкідливості, які давали працівнику право на скорочений робочий час, додаткову відпустку або підвищену оплату праці. Така зміна буде законною, у

випадку, якщо вона здійснена в порядку локального регулювання трудових відносин колективним договором або відповідно до колективного договору, хоча б це не було пов'язано зі змінами в організації виробництва і праці [4, с. 192].

По-третє, зміна режиму роботи. Встановлення режиму роботи - це право підприємства, що реалізується трудовим колективом, роботодавцем самостійно або за погодженням з профспілкою, тому в рамках реалізації цього права зміна режиму роботи є правомірною, однак для конкретного працівника це допускається з дотриманням правил ч.3 ст. 32 КЗпП (наприклад, переведення працівника з роботи в одну зміну на роботу в три зміни) [4, с. 193].

По-четверте, встановлення або скасування неповного робочого дня (тижня) - допускається лише при наявності змін в організації виробництва і праці, це правило надає роботодавцю право встановлювати або скасувати неповний робочий час для всього підприємства, для окремої категорії працівників, а, значить, можливе і щодо окремих працівників [4, с. 193].

По-п'яте, така умова, як суміщення професій і посад, на думку окремих науковців, є різновидом змін в організації виробництва і праці, тому роботодавець повинен видати наказ про проведення змін, а потім попередити конкретних працівників про те, що ці зміни приведуть до зміни однієї з істотних умов праці [4, с. 193]. Н.В. Веренич, досліджуючи правову природу суміщення, визначила три переваги запровадження такого явища: 1) трудова діяльність при суміщенні професій (посад) завжди здійснюється відповідно до встановлених норм праці; 2) така трудова діяльність внаслідок вивільнення певної чисельності працівників здійснюється з меншою чисельністю персоналу; 3) у результаті вивільнення найменш підготовлених до трудової діяльності



працівників і покладання їхніх трудових обов'язків на більш кваліфікованих, закономірно підвищується якість їх трудової діяльності. Значний економічний ефект від упровадження досліджуваної форми організації праці одержують і безпосередньо працівники конкретного підприємства, установи, організації [11, с. 10]. Саме поняття "суміщення професій (посад)" зазначена автор пропонує закріпити у проекті Трудового кодексу: така правова форма організації праці, яка полягає у виконанні працівником на умовах одного трудового договору (контракту) на одному підприємстві, в установі, організації чи в одній фізичній особі, одночасно з основною роботою, трудових обов'язків за іншими, додатковими професіями і посадами у межах нормальної тривалості робочого часу [11, с. 8]. Ми погоджуємося з дослідником, що встановлення суміщення професій (посад) можливе лише після виникнення основних трудових правовідносин. Воно має винятково договірний характер і відбувається тільки і лише в межах вже існуючих трудових правовідносин. При встановленні суміщення професій (посад) існуючі трудові правовідносини лише ускладнюються доповненням до них ряду умов щодо виконання трудових обов'язків з іншої професії чи посади в межах нормальної тривалості робочого часу [11, с. 17].

По-шосте, зміна розряду, який характеризує ступінь складності робіт, виконуваних працівником, та рівень кваліфікації працівників. Розряди робітникам присвоюється відповідно до правил, встановлених тарифно-кваліфікаційними довідниками. Науковці оцінюють надання права роботодавцю змінювати без згоди працівника розряд як таке, що хоча і не суперечить ст. 32, але може суперечити іншим правовим нормам, з яких випливає заборона змінювати розряд робітникам [4, с. 196]. Т.В. Парпан також підтримує таку

позицію та зазначає, що у зв'язку із зміною умов праці роботодавець вправі змінювати тарифікаційний розряд - ступінь складності та важкості робіт, проте не вправі без згоди з працівником допускати зміну розряду працівника як величину, яка відображає рівень його професійної підготовки [5, с. 8].

По-сьоме, за наявності змін в організації виробництва і праці роботодавцю змінити найменування посад. Автори науково-практичного коментаря слушно зазначають, що важко на практиці уявити ситуацію, коли без зміни трудової функції змінюється лише найменування посади, однак теоретично це можна розглядати у випадку рішення роботодавця привести штатний розпис підприємства у відповідність до норм Національного класифікатора професій [4, с. 196].

По-восьме, можуть змінюватися інші умови, причому термін "інші умови" не передбачає зв'язку із жодною нормою, яка б стала прикладом, як це трапляється у нормативних актах - "інші аналогічні умови". Як пропонують науковці, на допомогу може прийти приклад інших країн, в яких судовий прецедент є джерелом права. Велика Британія, США. Суди цих держав вважають, що слова "тощо", що вживається в кінці переліку, треба тлумачити так, що під ним розуміють явища, які є подібними до тих, які наводяться в переліку [4, с. 196]. Іншими умовами можуть стати скорочення педагогічного навантаження вчителів, запровадження контрактної форми трудового договору, якщо це передбачено законом, вимога до працівника з боку власника укласти договір про повну матеріальну відповідальність на підставі п. 1 ст. 134 КЗпП.

Стаття 62 проекту Трудового кодексу регулює зміну істотних умов праці

1. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема із запровадженням нових технологій, техніки,



виробництва, раціоналізації робочих місць, нових форм організації праці, допускається зміна істотних умов праці (системи та розміру оплати праці, режиму роботи, встановлення чи скасування неповного робочого дня, інших умов праці, визначених у колективному договорі) при продовженні працівником роботи за тією самою трудовою функцією.

2. Якщо колишні істотні умови праці неможливо зберегти, а працівник не згодний на продовження роботи в нових умовах, а також на переведення на іншу роботу, трудовий договір припиняється на підставі статті 86 цього Кодексу [6]. Аналіз цієї статті дозволяє стверджувати, що у законопроекті суттєвих змін порівняно із чинною нормою не відбулося, позитивним надбанням ми вважаємо посилення на умови колективного договору.

Ч.1 ст. 86 проекту передбачає право роботодавця на розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням.

Чинна процедура зміни умов трудового договору передбачає дотримання певних умов: 1) рішення роботодавця про зміни в організації виробництва і праці; 2) попередження працівника про такі зміни не пізніше ніж за два місяці; 3) ці зміни повинні стосуватися не одного працівника, а працівників підприємства або структурного підрозділу; 4) ці зміни не стосуються трудової функції працівника. Попередження - це пропозиція працівникові продовжувати роботу після того, як власник з додержанням встановленого строку змінить істотні умови праці [4, с. 189]. КЗпП та інші нормативні акти не встановлюють форми повідомлення роботодавцем про майбутні зміни істотних умов праці і форми згоди працівника, однак, оскільки таке повідомлення та згода (незгода) працівника тягнуть виникнення прав і обов'язків сторін трудових правовідносин, такі факти необхідно оформляти письмово з посвідченням

відповідних документів підписами сторін трудового договору [4, с. 189].

С.М. Глазько пропонує у чинному КЗпП передбачити окрему статтю, яка б містила наступну норму: "(ч. 2) Якщо колишні істотні умови трудової діяльності внаслідок змін в організації виробництва і праці не можуть бути збережені, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, дія трудового договору припиняється у зв'язку із зміною істотних умов праці" [12, с. 9].

Висновок. Принципами правового регулювання переміщення працівників слід вважати наступні: а) відсутність необхідності отримання згоди працівника на переміщення; б) вмотивованість переміщень; в) зміна робочого місця, не протипоказана працівникові за станом здоров'я. Ми погоджуємося з позицією науковців, що при з'ясуванні основних підстав для застосування процедури переведення чи переміщення слід виходити з того, що переміщення працівника пов'язується насамперед зі зміною робочого місця, у разі відсутності такої умови серед визначених у трудовому договорі, й не повинно стосуватися умов праці та її оплати. Зміна істотних умов праці є самостійним видом зміни умов трудового договору. Однак саме поняття "зміна істотних умов праці" і те, що саме може бути включено до нього викликають дискусії серед теоретиків та практиків. Аналіз ч. 3 ст. 33 КЗпП приводить до висновку, що тут йдеться про такі зміни, які викликані об'єктивними причинами на виробництві і стосуються не одного працівника, а цілого підприємства або принаймні структурного підрозділу. Такі зміни законодавець розглядає як самостійне правове явище, що має особливий правовий статус, спеціальний порядок їх проведення і, як свідчить закон, переведенням не є. Аналіз проекту Трудового кодексу дозволяє стверджувати, що у законопроекті суттєвих змін щодо переміщення та змін істотних



умов праці порівняно із чинною нормою не відбулося, позитивним надбанням ми вважаємо посилення на умови колективного договору при зміні істотних умов праці та додано обов'язковість дотримання норми щодо транспортної доступності при переміщенні.

Література:

1. Кодекс законів про працю України: Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws> (станом на 20.01.2018 р.) – Назва з екрану.
2. Про практику розгляду судами України трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Бюлетень законодавства і юридичної практики. – № 1. – 1995. – С. 373.
3. Трудове право України: Академічний курс: [підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн "Видавничий Дім "Ін Юре", – 2004. – 536 с.
4. Ротань В.Г. та ін. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Сличинський: керівник авт. кол. В.Г. Ротань – [8-ге вид., доп. та перероб.]. – К.: А.С.К., 2008. – 944 с.
5. Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення" / Т.В. Парпан. – К., 2005. – 21 с.
6. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 27.12.2014 р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://search.ligazakon.ua> / – Назва з екрану.
7. Булах С.М. Принципи і способи правового регулювання переведення та переміщення в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення" / С.М. Булах. – К., 2011. – 22 с.
8. Тиха А. П. Окремі питання визначення і зміни змісту трудового договору / А.П. Тиха // Право та інновації. - 2016. - № 1. - С. 233–237.
9. Прудивус О.В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав організаційно-правового характеру: автореферат дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове

право; право соціального забезпечення" / О.В. Прудивус. – Х., 2003. – 20 с.

10. Трудове право України: Академ. курс: [підруч.] / [А.Ю. Бабаскин, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, та ін.]; за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Вид-во А.С.К., 2004. – 608 с.

11. Веренич Н.В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення" / А.М. Юшко. – Х., 2003. – 22 с.

12. Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення" / С.М. Глазько. – Х., 2005. – 20 с.

References:

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon vid 10 hrudnia 1971 r. № 322-VIII. [Labor Code of Ukraine of 10.12.1971] Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws> [in Ukrainian].
2. Pro praktyku rozghliadu sudamy Ukrainy trudovykh sporiv: Postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 6 lystopada 1992 r. № 9 [Resolution of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine of 06.11.1992 «About the court practice of labor disputes consideration»]. Biuleten zakonodavstva i yurydychnoi praktyky - Bulletin of legislation and legal practice. № 1. 1995 [in Ukrainian].
3. Pylypenko P. D., Burak , V.Ya., Kozak, Z.Ya (2004). Trudove pravo Ukrainy: Akademichniy kurs: pidruchnyk dlia stud. yuryd. spets. vyshch. navch. Zakl [Labour law of Ukraine : Academic course : textbook for students of special higher education institutions]. Kyiv: Kontsern "Vydavnychiy Dim "In Yure" [in Ukrainian].
4. Rotan ,V.H., Zub, I.V., Stychynskiy, B.S. (2008) Naukovo-praktychniy komentar do zakonodavstva Ukrainy pro pratsiu [Scientific and practical commentary on the Labor legislation of Ukraine]. Kyiv: A.S.K [in Ukrainian].
5. Parpan, T.V. (2005). Istotni umovy trudovoho dohovoru [Essentials of an employment contract]. Extended abstract of candidate's thesis. Kyiv [in Ukrainian].



6. Trudovyi kodeks Ukrainy: proekt Zakonu Ukrainy vid 27.12.2014 r. № 1658 [Labor Code of Ukraine: draft law of 27.12.2014]. Retrieved from <http://search.ligazakon.ua> [in Ukrainian].

7. Bulakh, S.M. (2011). Pryntsypy i sposoby pravovoho rehuliuвання perevedennia ta peremishchennia v umovakh rynkovoї ekonomiky [Principles and methods of transfer and moving legal regulation in a market economy]. Extended abstract of candidate's thesis. Kyiv [in Ukrainian].

8. Tykha ,A. P. (2016). Okremi pytannia vyznachennia i zminy zmistu trudovoho dohovoru [Separate issues of defining and changing the employment contract content]. Pravo ta innovatsii - Law and innovations, № 1, 233–237 [in Ukrainian].

9. Prudyvus, O.V. (2003). Rozirvannia trudovoho dohovoru z initsiatyvy robotodavtsia z pidstav orhanizatsiino-pravovoho kharakteru [The termination of an employment contract on the initiative of the employer on the organizational and legal nature based grounds]. Extended abstract of candidate's thesis. Kharkiv [in Ukrainian].

10. Babaskyn, A. Yu., Baraniuk, Yu.V., Drizhchana, S.V. (2004). Trudove pravo Ukrainy: Akadem. kurs: [pidruch.] [Labour law of Ukraine : Academic course : textbook for students]. Kyiv: Vyd-vo A.S.K.[in Ukrainian].

11. Verenysh, N.V. (2003). Osoblyvosti pravovoho rehuliuвання pratsi za sumisnyctvom ta sumishchenniam profesii (posad) [Peculiarities of legal regulation of moonlighting and combining of positions]. Extended abstract of candidate's thesis. Kharkiv [in Ukrainian].

12. Hlazko, S.M. (2005). Pravove rehuliuвання pryypynennia trudovoho dohovoru: teoretychnyi aspekt [The theoretical aspect of legal regulation of an employment contract termination]. Extended abstract of candidate's thesis. Kharkiv [in Ukrainian].

Валецкая О.В. Перемещение и изменение существенных условий труда как вид изменения условий трудового договора.

Усовершенствование норм института трудового договора в части перемещения и изменения существенных условий трудового договора требует глубокого научного

исследования с учетом научных подходов, на основе анализа действующего законодательства и норм проекта Трудового кодекса. Целью статьи является определение особенностей правового регулирования перемещений и изменений существенных условий трудового договора в современных условиях.

Ключевые слова: трудовой договор, перемещение, изменение условий, существенные условия, согласие работника, организация производства, предупреждение, рабочее место.

Valetska O.V. Changing of essential conditions and moving as kind of modification in conditions of an employment contract

Changing of the employment contract conditions under the general rule involves the consent of the employee, but in some cases, with the adherence to the special procedure it is allowed by unilateral decision of the employer. The legal regulation of changes in the terms of an employment contract is actually carried out only by one article of the Labor Code, which leads to an unclear interpretation of the legal norm and mistakes in law enforcement in practice. Improvement of the law regulation of labor contract in the sphere of changing of the employment contract essential conditions and moving require a thorough scientific study taking into account scientific approach which based on the analysis of the current legislation and draft law of the Labor Code. The purpose of the article is to determine the peculiarities of legal regulation of changing of the employment contract essential conditions and moving in modern conditions.

Key words: employment contract, moving, change of the employment contract conditions, essential conditions, employee's consent, production managing, notice, workplace.

Авторська довідка:

Валецька Оксана Валеріївна – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри історії та теорії держави і права Чорноморського національного університету імені Петра Могили.

Стаття надійшла до редакції 07.06.2018 р.
Рецензент к.ю.н., доц. І.С.Лісна.

