

<https://delo.ua/economyandpoliticsinukraine/saakashvili-hochet-obojtis-bez-dogovornjakov-v-v-367788/>

43. Павло Вернівський. Стратегія успіху: Як Південна Корея перетворилася на провідну високотехнологічну державу світу //

[https://zik.ua/blogs/stratetiia\\_uspikhu\\_yak\\_pivdena\\_koreia\\_peretvorylasia\\_v\\_providnu\\_vysokot\\_ekhnolohichnu\\_derzhavu\\_svitu\\_966478](https://zik.ua/blogs/stratetiia_uspikhu_yak_pivdena_koreia_peretvorylasia_v_providnu_vysokot_ekhnolohichnu_derzhavu_svitu_966478)

44. Щербина В.С. Господарське право: підручник / В. С. Щербина. – 6-те вид., перероб. і допов. – К.: Юрінком Інтер, 2013. – 640 с.

45. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, № 18, № 19-20, № 21-22, ст.144.

46. Закон України від 23 березня 2000 р. № 1602-III «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000, № 25, ст.195.

47. Закон України від 27 лютого 2014 р. № 794-VII «Про Кабінет Міністрів України» // Офіційний вісник України від 14.03.2014 — 2014 р., № 20, стор. 23, стаття 619, код акта 71668/2014.

48. Положення про Міністерство економіки України. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 459 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 17 лютого 2021 р. № 124) // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/459-2014-п#Text>

49. Закон від 17 березня 2011 р. № 3166-VI «Про центральні органи виконавчої влади» // Офіційний вісник України від 18.04.2011 — 2011 р., № 27, стор. 20, стаття 1123, код акта 55751/2011.

50. Положення про Державну службу зайнятості. Затверджено Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 16 грудня 2020 року № 2663 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text>

51. Конвенція Міжнародної організації праці № 88 про організацію служби зайнятості 1948 р. // [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_224/print](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_224/print) Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI “Про зайнятість населення” // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 24, ст. 243.

УДК 349.226

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-01-07

**Яценко Т. П.**

*кандидат юридичних наук,*

*старший викладач кафедри*

*трудового та господарського права факультету № 2*

*Харківського*

*національного університету внутрішніх справ*

## ДО СУТНОСТІ РІЗНОВИДІВ ЗМІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Розглядаються такі зміни трудового договору як переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце, зміна істотних умов праці. Вказується, що трудові

правовідносини, виникнувши одного разу у зв'язку з укладенням працівником і роботодавцем трудового договору у процесі свого існування аж до свого припинення можуть змінюватися. З огляду на це, у розвитку трудових правовідносин традиційно виділяються стадії виникнення, зміни і припинення. Відзначається, що сьогодні багато порушень трудових прав працівників відбувається саме під час змін трудового договору. Зазначене пов'язано, передусім, з недосконалістю трудового законодавства та неправильністю розуміння окремих його положень представниками роботодавця.

Доводиться, що у разі переведення на роботу на інше підприємство не можна говорити про збереження колишнього трудового договору. Він, безумовно, припиняє свою роль як підстава виникнення колишніх трудових правовідносин, оскільки змінюється суб'єкт таких правовідносин — роботодавець. Отже, в цьому випадку мова йде про припинення існуючого трудового договору, а не про його зміну.

Відзначається, що зміни істотних умов праці завжди відбуваються з волі роботодавця. Наявність або відсутність згоди працівника ніяк не впливає на зміну істотних умов праці. Така зміна настає незалежно від волевиявлення працівника з моменту фактичної зміни в організації виробництва і праці.

Обґрунтовується, що принциповими відмінностями зміни істотних умов праці та переведення на іншу постійну роботу є те, що у першому випадку здійснюється одностороння зміна істотних умов праці за наявності змін в організації виробництва і праці та у разі продовження роботи за тією ж самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, а у другому — зміна місця роботи та трудової функції здійснюється за погодженням сторін трудового договору.

**Ключові слова:** трудовий договір, зміна, трудові правовідносини, працівник, роботодавець, переведення, переміщення.

Such changes to the employment contract as transfer to another job, transfer to another workplace, change of essential working conditions are considered. It is indicated that the employment relationship, having arisen once in connection with the conclusion of an employment contract by the employee and the employer, may change during its existence until its termination. In view of this, in the development of labor relations, the stages of emergence, change and termination are traditionally distinguished. It is noted that today many violations of the labor rights of employees occur precisely during changes to the employment contract. This is connected, first of all, with the imperfection of the labor legislation and the incorrect understanding of its individual provisions by the employer's representatives.

It is proven that in the case of transfer to another company, it is not possible to talk about the preservation of the former employment contract. It certainly ceases its role as the basis for the emergence of former employment relations, since the subject of such legal relations changes — the employer. So, in this case, we are talking about the termination of the existing employment contract, and not about its change.

It is noted that changes in essential working conditions always occur at the will of the employer. The presence or absence of the employee's consent has no effect on the change of essential working conditions. Such a change occurs regardless of the will of the employee from the moment of the actual change in the organization of production and work.

It is substantiated that the fundamental differences between changing essential working conditions and transferring to another permanent job are that in the first case, a unilateral change

in essential working conditions is carried out in the presence of changes in the organization of production and work and in the case of continued work in the same specialty, qualification or position, and in the second — the change of the place of work and labor function is carried out with the agreement of the parties to the employment contract.

**Key words:** labor contract, change, labor relations, employee, employer, transfer, transfer.

**Постановка проблеми.** Трудові правовідносини, виникнувши одного разу у зв'язку з укладенням працівником і роботодавцем трудового договору, у процесі свого існування аж до свого припинення можуть змінюватися. З огляду на це, у розвитку трудових правовідносин традиційно виділяються стадії виникнення, зміни і припинення. Сьогодні багато порушень трудових прав працівників відбувається саме під час змін трудового договору. Зазначене пов'язано, передусім, з недосконалістю трудового законодавства та неправильністю розуміння окремих його положень представниками роботодавця. З огляду на це існує актуальність у дослідженні вказаної проблематики.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми правового регулювання зміни трудового договору вивчали такі відомі вчені, як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, В. В. Жернаков, І. П. Жигалкін, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Д. І. Сіроха, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Незважаючи на наявність певної кількості публікацій, у яких досліджується загальні та спеціальні проблеми правового регулювання змін трудового договору, актуальним залишається питання сучасного розумінні сутності переведення, переміщення та зміни істотних умов праці.

**Метою статті** є визначення сутності переведення, переміщення та зміни істотних умов праці та вироблення пропозицій щодо удосконалення відповідного правового регулювання.

**Виклад основного матеріалу.** У юридичній літературі висловлюються різні позиції стосовно розуміння сутності змін трудового договору. Так, О. В. Сгібньова вказує, що зміна трудового договору являє собою юридичний факт або обов'язковий елемент фактичного складу й одночасно такий етап у розвитку трудових правовідносин, на якому відбувається зміна суб'єктивних прав та обов'язків працівника і роботодавця, що впливають з раніше встановлених ними істотних умов трудового договору, у результаті здійснення ними правомірних дій [1, с. 49-50]. В. М. Лебедев під зміною трудового договору розуміє, по-перше, укладення нового трудового договору, по-друге, модифікацію колишнього трудового договору, що був для працівника і роботодавця підставою виникнення існуючих між ними трудових правовідносин, і, по-третє, нова, відмінна від колишнього трудового договору угода, що іменується переведенням, і є підставою для виникнення нових трудових правовідносин [2, с. 25]. На наш погляд, під час укладення нового трудового договору відбувається припинення існуючого трудового договору. Тобто йдеться не про зміну трудового договору, а про його припинення.

Сьогодні в юридичній літературі виділяють три види зміни трудового договору, а саме: переведення, переміщення та зміну істотних умов праці. Чинний сьогодні КЗпП України не містить статті з назвою „Зміна умов трудового договору”. Разом з тим, є ст. 32 „Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці”, в якій, крім зазначених у назві заходів, передбачено і правила застосування переміщення на інше робоче місце.

Відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж самому

підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою чи організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у ст. 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.

Виходячи з цієї норми законодавець поділяє переведення залежно від місця переведення: переведення на іншу роботу на тому ж самому підприємстві, в установі, організації; переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію в тій же самій місцевості; переведення в іншу місцевість хоча б разом з підприємством, установою, організацією.

У разі переведення на роботу на інше підприємство як з теоретичної, так і з чисто практичної точки зору не можна говорити про збереження колишнього трудового договору. Він, безумовно, припиняє свою роль як підстава виникнення колишніх трудових правовідносин, оскільки змінюється суб'єкт таких правовідносин — роботодавець. Отже, в цьому випадку йдеться про припинення існуючого трудового договору, а не про його зміну.

О. В. Сгібньова відзначає, що переведення з ініціативи роботодавця в іншу місцевість разом з організацією є одностороннім волевиявним актом, тому що зміна умови про місце роботи відбувається за волевиявленням роботодавця. Обов'язкове ж одержання згоди працівника на роботу в іншій місцевості не є зустрічним волевиявленням щодо зміни трудового договору. Його спрямовано не на зміну умови трудового договору, а на вираження працівником свого ставлення до зміни роботодавцем в односторонньому порядку трудового договору з певної дати [1, с. 176].

Важливе значення для правильного застосування переведень є розуміння категорій „місцезнаходження підприємства” та „інша місцевість”. Як справедливо відзначає В. І. Кривий, у трудовому праві, перш за все, має юридичне значення місцезнаходження не тільки адміністрації, яка здійснює керівництво діяльністю підприємства, але й виробничих площ, ділянок, цехів, бригад, ланок, загонів та інших підрозділів, на території яких проходить безпосередня трудова діяльність працівників у відповідності до завдань і функцій, які стоять перед підприємством. Тобто, у трудовому праві, яке регулює взаємовідносини двох сторін трудового договору (працівника і роботодавця), поняття місця роботи повинно розглядатися стосовно кожної зі сторін [3, с. 54–55].

Заслуговує на увагу і позиція В. В. Гончарук, що критерієм визначення „іншої” чи „цієї” місцевості є, по-перше, адміністративно-територіальний поділ, по-друге, чинник транспортної доступності, який складається із затрат часу, необхідних на проїзд до/або з місця роботи та, безпосередньо, наявності транспорту [4, с. 105]. З точки зору К. Ю. Мельника іншою місцевістю може визнаватися і частина того ж самого населеного пункту у випадку неможливості щоденного повернення транспортом загального користування до постійного місця проживання або якщо витрати коштів і часу на проїзд від місця проживання до місця роботи значно перевищують звичайні для цього населеного пункту [5, с. 253].

Слід також звернути увагу на те, що національний законодавець не дає легального визначення терміну „переведення”, а лише пов'язує його зі зміною лише однієї умови трудового договору — місця роботи. Разом з тим, в юридичній літературі зустрічаються більш широкі визначення даної категорії. Так, О. Д. Зайкін під переведенням працівників на іншу роботу розуміє зміну однієї з договірних умов праці: або трудової функції, або місця роботи, або місце знаходження підприємства, установи чи організації [6, с.181]. На

думку О. В. Смирнова, переведенням є, по-перше, зміна змісту (характеру) трудової функції; по-друге, місця її застосування; по-третє, істотних умов, за яких вона застосовується [7, с.144]. В свою чергу А. М. Прудинський вважає, що переведенням на іншу роботу називається зміна умов трудового договору про трудову функцію або про місце роботи [8, с. 13].

Вважаємо, що переведення на іншу роботу не може обмежуватися лише зміною місця роботи, переведенням є також зміна змісту трудової функції працівника. Разом з тим, ми проти введення до цього поняття інших істотних умов трудового договору, адже тут певним чином маємо справу з іншим окремим видом зміни умов трудового договору, а саме із зміною істотних умов праці.

Як правило, ініціатором переведення виступає роботодавець. Доцільно підкреслити, що ініціювати переведення може і працівник, однак, за загальним правилом, такого роду ініціативу працівника слід розглядати як прохання про переведення, яке роботодавець вправі, але не зобов'язаний задовольнити. Водночас трудове законодавство встановлює випадки, коли роботодавець зобов'язаний задовольнити прохання працівника на переведення. Наприклад, роботодавець повинен на вимогу працівника, який потребує за станом здоров'я надання легшої роботи, перевести його на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку (ч. 1. ст. 170 КЗпП). Схоже правило встановлюється для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (ст. 178 КЗпП).

При цьому В. М. Лебедев звертає увагу на необхідність забезпечення рівноправності працівника та роботодавця у питанні обов'язковості переведення на вимогу працівника. Учений відзначає, що працівник добровільно, свідомо, на певних умовах віддає себе як виконавець під господарську владу роботодавця чи його представників. Працівник має право як рівноправний суб'єкт у будь-який час і навіть без пояснення своїх дій розстатися з роботодавцем, якщо останній не влаштовує працівника в межах їх колишнього індивідуального соціального співробітництва в сфері найманої праці. Переведення на іншу постійну роботу і є видом такого індивідуального соціального партнерства, зобов'язання за яким також можуть виходити за рамки договорів про працю (надання квартири, страхування окремих видів захворювань, характерних для місцевості, у яку переводиться організація, і тощо) [2, с. 26].

Відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України для переведення на іншу роботу потрібна письмова форма вираження згоди тільки однієї сторони - працівника. Національний законодавець навіть не згадує про необхідність видання роботодавцем відповідного наказу, що зазвичай робиться на практиці.

Доволі спірними є правила ст. 33 КЗпП України, які регламентують тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором. Так, за загальним правилом тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою. Разом з тим, роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою. Однак у будь-якому разі

забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди (ст. 33 КЗпП України).

Для формування власного бачення цієї проблеми необхідно дослідити ст.ст. 31 та 33 КЗпП України, а також ч. 2 ст. 64 Конституції України. Дійсно, з одного боку, ст. 31 КЗпП України забороняє вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. З іншого — ч. 2 ст. 64 Конституції України передбачає правило, що в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод, зокрема трудових, із зазначенням строку дії цих обмежень.

У відповідності до Конституції України тимчасове переведення на іншу роботу є можливим „для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епіdemій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей” (ч. 2 ст. 33 КЗпП України). Однак з метою більш докладного врегулювання зазначеного питання пропонуємо у ст. 43 Конституції України передбачити норму наступного змісту: „Здійснення цих прав може бути обмежене законом в інтересах національної безпеки, територіальної цілісності або громадського порядку з метою захисту життя, моральності, здоров'я, прав та законних інтересів інших осіб та безпеки держави”.

Іншим видом зміни умов трудового договору традиційно вважають переміщення на інше робоче місце. Так, ч. 2 ст. 32 КЗпП України встановила: „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” [9].

Разом з тим, такі переміщення, засновані на законі, на практиці найчастіше призводили до обмеження трудових прав працівників. Тому в спеціальній літературі рекомендували якомога більш детально регулювати в трудовому договорі трудові права й обов'язки працівників [10, с. 118].

Була також висловлена точка зору щодо відмови від категорії „переміщення”, що передбачає можливість зміни трудових правовідносин без згоди працівника [11, с. 37]. На наш погляд, якщо під час переміщення буде змінюватися лише робоче місце працівника тобто стіл, верстат тощо, то в такому разі не отримання згоди працівника є допустимим і таке явище має право на існування.

Зміна істотних умов праці можлива внаслідок зміни в організації виробництва і праці. Так, раніше законодавство виходило з незмінності умов попередньо укладеного трудового договору. Зміна хоча б однієї з істотних умов праці означала переведення на іншу роботу і вимагала згоди працівника. Але такий підхід в умовах перебудови управління економікою, переходу на нові методи господарювання і впровадження у виробництво нового обладнання почав негативно впливати на нормальну діяльність підприємств, ускладнював добір, розподіл та ефективне використання можливостей кожного працівника. Тому Указом Президії Верховної Ради СРСР від 4 лютого 1988 р. „Про внесення в законодавство Союзу РСР про працю змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою” були змінені відповідні статті щодо переведень у

кодексах законів про працю всіх республік колишнього СРСР і, зокрема, ст. 32 КЗпП України. Відтоді у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці у разі продовження роботи за тією самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою без отримання згоди на це працівника.

Вищезазначені нововведення не були однозначно сприйняті науковою спільнотою. Так, Р. З. Лівшиць позитивно оцінив ці зміни, вказавши, що жорстка регламентація законодавця викликала не стільки стабільність, скільки закостенілість трудових відносин, вона дедалі більше суперечила динамізму розвитку виробництва [12, с. 39-40]. Разом з тим, А. М. Юшко вважає, що такі нововведення не порушують угоди сторін, досягнутої при укладенні трудового договору, адже угодою сторін визначаються місце роботи і трудова функція працівника. Це найважливіші умови трудового договору. Тому змінити їх без згоди сторін не можна, і це прямо закріплено в законі [13, с. 43].

Слід звернути увагу на думку С. О. Іванова, який вважає, що така законодавча норма не тільки звузила поняття трудового договору, а й стала відходом від досягнутого раніше у сфері регламентації найбільш важливого, центрального інституту трудового права, обмежуючи права працівників [14, с. 21-22]. З точки зору Н. П. Стадника, нова редакція ст. 32 КЗпП знижує рівень гарантій працівників, тому що фактично роботодавцю надається право в односторонньому порядку змінювати умови трудового договору, а під „зміни в організації виробництва і праці” можна підвести навіть незначні зміни [15, с. 7-8].

Сьогодні ч. 3 ст. 32 КЗпП України має таку редакцію: „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”. Виходячи з цього, національний законодавець під істотними умовами праці розуміє системи та розміри оплати праці, пільги, режими роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад. Відзначимо, що законодавець навів не завершений перелік істотних умов праці.

В юридичній літературі відзначається, що до істотних умов праці, крім перелічених у ч. 3 ст. 32 КЗпП України, з урахуванням інтересів конкретних працівників можна віднести також установа або скасування деяких додаткових елементів у трудовій функції, якщо основна трудова функція при цьому не змінюється, але відбуваються збільшення або зменшення обсягу роботи, ступеня самостійності і відповідальності працівника, ступеня шкідливості роботи, перехід з індивідуальної на колективну організацію праці і навпаки та створюються інші умови, що характеризують трудовий процес [182, с. 205]. Якщо попередні істотні умови праці не можуть бути збережені, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП України.

Слід відзначити, що для того щоб існувала можливість змінити істотні умови праці, потрібно, щоб відбулися зміни в організації виробництва і праці. Разом з тим КЗпП України не розкриває, що розуміється під даною категорією. Відповідь знаходимо у п. 10 Постанови Пленуму Верховного Суду України „Про практику розгляду судами трудових спорів” від 6 листопада 1992 р. № 9, за яким, зміною в організації виробництва і праці буде раціоналізація робочих місць, уведення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці і, навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо.

Застосування контрактів до працівників вважатиметься зміною в організації виробництва і праці у тому разі, коли відповідними законами встановлено таку форму трудового договору для цієї категорії працівників.

Зміни істотних умов праці завжди відбуваються з волі роботодавця. Наявність або відсутність згоди працівника ніяк не впливає на зміну істотних умов праці. Така зміна настає незалежно від волевиявлення працівника з моменту фактичної зміни в організації виробництва і праці. Це впливає із норм законодавства, яке наділяє роботодавця правом на зміну істотних умов праці в односторонньому порядку, тобто незалежно від волі іншої сторони трудового договору.

Отже, принциповими відмінностями зміни істотних умов праці та переведення на іншу постійну роботу є те, що у першому випадку здійснюється одностороння зміна істотних умов праці за наявності змін в організації виробництва і праці та у разі продовження роботи за тією ж самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, а у другому — зміна місця роботи та трудової функції здійснюється за погодженням сторін трудового договору.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Сгибнева О. В. Изменение трудового договора : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. М., 2006. 211 с.
2. Лебедев В. М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1998. 88 с.
3. Кривой В. И. Место работы по советскому трудовому праву. *Советское государство и право*. 1989. № 11. С. 53-61.
4. Гончарук В. В. Правове регулювання змін умов праці працівників міліції : дис. ... канд. юрид. наук. Х., 2009. 188 с.
5. Мельник К. Ю. Проблемы правового регулирования трудовых отношений службовцев правоохранительных органов : монография. Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2009. 360 с.
6. Российское трудовое право : учебник для вузов / отв. ред. А. Д. Зайкин. М. : Норма-Инфра-М, 1998. 415 с.
7. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права. М. : Юрид. лит., 1977. 216 с.
8. Прудинский А. М. Возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений в угольной промышленности СССР : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 1968. 22 с.
9. Кодекс законів про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
10. Ершов В. В., Ершова Е. А. Трудовой договор: учеб.-практ. пособие. М. : Дело, 2001. 352 с.
11. Ершова Е. А. Изменение трудового договора. *Российский судья*. 2005. № 4 С. 36-39.
12. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р. З. Лившиц ; отв. ред. В. И. Никитинский. М. : Наука, 1989. 191 с.
13. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 „Трудове право; право соціального забезпечення”. Х., 2002. 189с.
14. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов / под ред. С. А. Иванова. М. : Наука, 1990. 304 с.
15. Стадник Н. П. Необходимость укрепления юридических гарантий права на труд в условиях перестройки. Законодательство о труде в условиях перестройки ; отв. ред. З. К.

