

УДК 349.2

Я.А. ОДОВІЧЕНА, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

ЗМІНА МІСЦЯ РОБОТИ ЯК НОВАЦІЯ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Ключові слова: новація умов трудового договору, місце роботи, робоче місце, переведення, переміщення

Трудові правовідносини, що виникають внаслідок укладення трудового договору між працівником та роботодавцем, характеризуються своєю динамічністю. Така динаміка може бути зумовлена різними об'єктивними та суб'єктивними факторами та проходити кілька етапів (стадій) свого розвитку. Однією із таких стадій в динаміці трудового правовідношення традиційно вважається новація умов трудового договору.

Новація спостерігається при переведенні працівника на іншу роботу, тобто при зміні трудової функції та (або) місця роботи. І якщо питання про трудову функцію працівника, як складову переведення на іншу роботу є прийнятним серед науковців-трудоваків, то питання щодо місця роботи взагалі є мало вивченим. У радянський період та й в наш час, немає жодного дисертаційного дослідження присвяченого даній темі. Категорія «місця роботи» переважно висвітлюється в наукових статтях та підручниках з трудового права.

Ми спробуємо надати визначення поняттю «місце роботи» та проаналізувати його зміну як один із способів новації умов трудового договору.

Кодекс законів про працю України, не містить легального визначення поняття «місце роботи», що на нашу думку є істотним недоліком кодифікованого акту. Цю прогалину законодавства заповнила наука трудового права. Так, серед вчених-трудоваків погляди на поняття «місце роботи» розділилися. Ряд вчених вбачають, що, місце роботи – це місцезнаходження підприємства як сторони тру-

дового договору [1, с.137; 2, с.311]. Проте, даний підхід потребує уточнень. Згідно зі статтею 93 Цивільного кодексу України місцезнаходженням юридичної особи є фактичне місце ведення діяльності чи розташування офісу, з якого проводиться щоденне керування діяльністю юридичної особи (переважно знаходиться керівництво) та здійснення управління і обліку [3]. Тому, якщо місцезнаходження юридичної особи не співпадає з місцем діяльності організації, де працівник виконує свою трудову функцію, то про це необхідно зазначити в трудовому договорі. В даному випадку, місцем роботи для працівника буде організація, де він безпосередньо виконує свої трудові обов'язки. Інформація про самого роботодавця, з яким працівник вступає в трудові відносини – це один з реквізитів будь-якого трудового договору і, звичайно не може виступати його договірною умовою. А отже, якщо роботодавець є юридичною особою, то у трудовому договорі повинно бути позначено найменування цієї юридичної особи, яке зазначене в її установчих документах і внесене до Єдиного державного реєстру. Як бачимо, не зовсім доцільно визначати місце роботи працівника через місцезнаходження юридичної особи – сторони трудового договору.

Інша група науковців вважають під місцем роботи певне підприємство (установу, організацію), розташоване в певній місцевості, на якому буде працювати працівник [4, с.276; 5, с.84].

В.І. Єгоров пропонує розглядати «місце роботи» у широкому та вузькому значеннях. В широкому значенні під місцем роботи розуміється організація, її структурні підрозділи (цех, відділ, філіал). А у вузькому (спеціальному) значенні місце роботи ототожнюється із робочим місцем [6, с.277].

Перелік подібних визначень можна довго продовжувати. Як зазначає Є.Б. Хохлов, поняття місця роботи характеризується юридичними, організаційними та територіальними моментами. В загальному, місце роботи може співпадати з категорією роботодавець, але при цьому, місце роботи може уточнюватися в трудовому

договорі – філіал, цех, магазин, столова, бригада. Іноді місцем роботи може вважатися й робоче місце. Наприклад, місце роботи машиністів тепловозів, шоферів. [7, с.296–297].

Ми погоджуємося з наведеними визначеннями поняття «місця роботи», оскільки вони цілісно відображають основні характеристики даної категорії. Пропонуємо розуміти під місцем роботи підприємство, установу, організацію, структурний підрозділ, де працівник виконує свою трудову функцію, обумовлену трудовим договором.

Проект Трудового кодексу не усуває прагалини в законодавстві та не дає визначення поняттю «місце роботи». Лише ст.40 «Зміст трудового договору» зазначає, що обов'язковою умовою трудового договору є місце роботи (із зазначенням для роботодавця – юридичної особи структурного підрозділу).

На сучасному етапі розвитку трудових правовідносин місце роботи часто конкретизується структурним підрозділом (філія, представництво, цех, відділення, дільниця й т.д). Зокрема, про це зазначено в Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників від 29.07.1993 р. Так, у п.2.14 зазначено, що в трудовій книжці в графі 3 розділу «Внесення відомостей про роботу» як заголовок пишеться повне найменування підприємства, а далі конкретизується: «прийнятий або призначений до такого-то цеху, відділу, підрозділу, на дільницю, виробництво із зазначенням його конкретного найменування». Також в наказі № 23 Міністерства праці України від 15.04.1994 р. «Про затвердження типової форми контракту з працівником» зазначається, що в контракті вказується найменування структурного підрозділу підприємства, установи, організації: цех, відділ, лабораторія тощо, куди приймається (наймається) працівник на роботу [8].

Оскільки на даний час, КЗпП не визначає умову про місце роботи обов'язковою при укладенні трудового договору, то роботодавець може ухилитися від її конкретизації в трудовому договорі. Проте, при обумовленні в трудовому договорі місця роботи (структур-

ного підрозділу) завжди присутній конфлікт інтересів працівника та роботодавця [9, с.21]. Роботодавцю вигідно вказати найменування місця роботи працівника як найширше. Наприклад, якщо структура організації складна: існують департаменти, управління, відділення, то роботодавцю вигідніше визначити місцем роботи працівника департамент, як найбільшу структурну одиницю. В такому випадку доручення працівнику роботи в іншому структурному підрозділі департаменту буде вважатися переміщенням, яке здійснюється без згоди працівника, а, отже, не впливає на зміну трудового правовідношення, якщо, звичайно, інші умови договору залишаються незмінними.

В інтересах працівника щоб місцем роботи визначалася найменша структурна одиниця організації. Тоді, доручення роботи в іншому структурному підрозділі буде розцінюватися як новація умов трудового договору, шляхом переведення на іншу роботу, яке неможливе без згоди працівника.

Для уникнення конфліктів, деякі науковці пропонують роботодавцям для спрощення перестановки кадрів шляхом переміщення, визначати в трудовому договорі місце роботи працівника в кількох підрозділах, в тому числі віддалених територіально [10, с.17].

Наведені рекомендації слугують лише інструментами вирішення проблеми, що виникає при невизначеності місця роботи в трудовому договорі. Тому пропонуємо, при укладенні трудового договору вказувати конкретний структурний підрозділ, цех, відділення, філію чи представництво як умову трудового договору про місце роботи, що дозволить уникнути конфліктів та непорозумінь при можливій ротатції кадрів на підприємстві.

Для повного розуміння категорії «місце роботи» необхідно відмежовувати поняття «робоче місце».

КЗпП України не містить визначення категорії «робоче місце», але активно нею оперує. Так, в законодавстві «робоче місце» розглядається або як елемент охорони праці, або в контексті ст.32 як переміщення на іншу роботу. В межах даного дослідження, ми розгля-

даємо поняття «робоче місце» з точки зору ст.32 КЗпП, в контексті переміщення на іншу роботу.

Отож, що таке робоче місце? В теорії трудового права робоче місце розглядається як ділянка виробничої площі, обладнана технічними пристроями, пристосуваннями, інструментами для роботи, тобто місце безпосереднього виконання трудової функції. Деякими вченими пропонується дещо інше визначення. Робоче місце – місце постійного чи тимчасового перебування працівника під час виконання ним трудових обов'язків, яке безпосередньо чи опосередковано перебуває під контролем роботодавця. Постійне робоче місце – те, на якому працівник перебуває половину чи більшу частину свого робочого часу (понад дві години безперервно). Якщо за цих обставин робота виконується на різних ділянках робочої зони, постійним місцем вважається вся зона. Тимчасове робоче місце – те, на якому працівник перебуває менше половини чи меншу частину (менше двох годин безперервно) робочого часу. Робоча зона – визначений простір, у якому розташовано робочі місця постійного чи непостійного (тимчасового) перебування працівників [11, с. 97].

Частиною другою статті 32 КЗпП України законодавець надає право роботодавцю без згоди працівника переміщати його в межах того ж підприємства, установи, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на тому ж механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Тобто, визначення конкретного робочого місця має значення при вирішенні питання про переміщення. Але законодавець не зазначає, де саме і яким чином необхідно визначати робоче місце працівника. Крім того, як зауважують деякі науковці, з аналізу ч.2 ст.32 КЗпП України випливає, що визначення для працівника робочого місця, структурного підрозділу, механізму, агрегату не має ніякого значення, оскільки власнику дається право таких умов не дотримуватися. Оскільки, наприклад, уклавши

трудоий договір про роботу водієм легкового автомобіля, працівник незабаром може бути переміщений без його згоди на роботу шофером вантажівки, якщо це відповідає його кваліфікації. В такому випадку порушуються права працівника, що передбачені статтями 21 та 31 КЗпП України. Тому, вчені-трудовики пропонують визначати конкретне робоче місце в трудовому договорі. Тоді, роботодавець матиме право переміщати працівника в межах умов трудового договору, а за його межами воно буде протизаконним (ст.147 [12]). Подібну думку висловлював В.Г. Сойфер, який відносив робоче місце до істотних умов договору, та вказував, що робоче місце - це визначений трудовим договором виробничий чи інший територіальний простір, наданий роботодавцем, на якому реалізується трудова функція працівника в інтересах роботодавця та (чи) інших осіб [13, с.185].

Тобто, реалізуючи своє право на переміщення працівників, роботодавець може доручити, наприклад, токарю роботу на іншому станку, продавцю – в іншому відділі магазину, якщо при цьому залишаються незмінними трудова функція та визначені сторонами умови трудового договору.

Проте, якщо у трудовому договорі буде визначено конкретне робоче місце, наприклад, взуттєвий відділ магазину для продавця чи легковий автомобіль для шофера, то його зміна буде розцінюватися не як переміщення, а як новація - переведення на іншу роботу, що потребує згоди працівника.

Звернемо увагу на ще один аспект. Частина 2 ст.32 КЗпП України зазначає, що не потребує згоди працівника переміщення його в інший структурний підрозділ у тій же місцевості. Вважаємо, що таке визначення переміщення не досить доцільне. Оскільки структурний підрозділ організації є не робочим місцем, а місцем роботи, зміна якого потребує згоди працівника.

Проект Трудового кодексу в ст.78 практично дублює норму ч.2 ст.32 КЗпП та визначає, що якщо інше не обумовлено трудовим договором, роботодавець має право без згоди пра-

цівника перемістити його на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції та кваліфікації, якщо це не протипоказано за станом здоров'я, без зміни істотних умов трудового договору.

В даній статті, знову ж таки, законодавець визнає зміну структурного підрозділу переміщенням, а не переведенням. Можливо, такий підхід зумовлений тим, що мається на увазі структурний підрозділ у тій самій місцевості. Хоча частиною другою ст.78 Проектом Трудового кодексу передбачено, що у разі якщо змінюються умови транспортної доступності (на явність 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.

Тобто, в частинах 1 та 2 ст.78 Проекту Трудового кодексу йде мова про переміщення в межах певної місцевості. При цьому, якщо проаналізувати дану статтю, то при переміщенні, наприклад, в інший структурний підрозділ, що знаходиться через дорогу від попереднього робочого місця, згода працівника не потрібна, а якщо йому доручається робота в структурному підрозділі, що знаходиться на іншому кінці міста – згода тоді є обов'язковою. Вважаємо, що норми коментованої статті будуть породжувати більше питань ніж відповідей. Тому пропонуємо, перш за все, в Трудовому кодексі дати визначення поняття «робоче місце», під яким доцільно розуміти конкретну просторову територію на підприємстві, установі, організації, конкретний агрегат, механізм, обладнання, де працівник безпосередньо виконує свою трудову функцію. Наприклад, робочим місцем може бути робочий стіл в офісі, службовий кабінет в установі, токарний станок в цеху та ін.

Місце роботи є умовою трудового договору, яку необхідно оговорювати сторонами при його укладенні. Відповідно, новація такої умови буде супроводжуватися обов'язковим

отриманням на це згоди працівника. Таким чином, за допомогою умови про місце роботи забезпечується стабільність трудових правовідносин та захищеність інтересів працівника.

Місце роботи є також критерієм, за яким переведення, як спосіб новації, можна поділити на види. З аналізу ч.1 ст.32 КЗпП України розрізняють такі види переведень:

- переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, установі, організації;
- переведення на роботу на інше підприємство, установу, організацію;
- переведення в іншу місцевість, хоча би разом з підприємством, установою, організацією.

Спробуємо проаналізувати новацію, яка відбувається за допомогою одного із зазначених видів переведення. Новація умов трудового договору шляхом переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, установі, організації є найпоширенішим. Особливістю його є те, що в такому випадку змінюється трудова функція працівника, йому доручається робота за іншою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Наприклад, молодшого наукового співробітника переведено на посаду наукового співробітника, медичну сестру з масажу переведено на посаду медичної сестри з фізіотерапії. Нерідко такі зміни супроводжуються зміною робочого місця.

Переведення на іншу роботу можливі з ініціативи працівника або ж із ініціативи роботодавця. З точки зору закону не важливо, яка із сторін трудових правовідносин є ініціатором переведення, головне, щоб інша сторона сприйняла таку «пропозицію». Проте, сам порядок (процедура) реалізації права працівника на переведення чи права роботодавця здійснити таке переведення законодавством не передбачений. КЗпП України називає тільки примірний перелік у яких випадках переведення допускається.

Іншим видом новації умов трудового договору є переведення, що зумовлене зміною місця роботи – переведення на роботу на інше підприємство, установу, організацію. Даний вид переведення викликає безліч питань,

обумовлених прогалинами в законодавстві. Зокрема, найпершим з них є питання, що таке «інше підприємство»? Існують дві найбільш розповсюджені точки зору на визначення даного поняття. Перша точка зору пов'язує поняття інше підприємство з іншим колективом [14, с.141]. В такому випадку переведенням буде вважатися виникнення нового правовідношення при входженні працівника в новий колектив.

Друга позиція визначає, що інше підприємство – це підприємство, що має право самостійно приймати та звільняти працівників, володіє майновою незалежністю, оперативною самостійністю. Проте, для визнання організації «іншою» достатньо наявності в її керівника права самостійного прийому та звільнення працівників. Отже, переведенням в іншу організацію визнається переведення в будь-яку організацію, що наділена даною ознакою, незалежно від наявності в неї прав юридичної особи [15, с.78]. Організація, що має право прийняття та звільнення працівників, тобто, яка володіє правоздатністю в трудових правовідносинах, є «іншою» по відношенню до організації, наділеної таким же правом прийняття та звільнення. Тому, наприклад, переведення працівника із установи до її філії, директор якої наділений правом прийняття та звільнення, буде розглядатися як переведення до іншого підприємства.

Проте, деякі вчені-трудовики вважають недоречним і не виправданим застосування словосполучення «інше підприємство», оскільки йдеться не про зміну місця виконання працівником роботи, де він виконує свою трудову функцію, а про зміну роботодавця – сторони трудового договору, тому за сучасних умов правильніше застосувати термін «переведення до іншого роботодавця». При цьому, як зауважує Т.В. Парпан, у даному випадку не слід ототожнювати поняття «роботодавець» та «власник або уповноважений ним орган» тому, що зміна власника підприємства не вважається переведенням. У цьому разі, роботодавцем залишається юридична особа, яка є стороною трудового договору

[16, с.77]. Вважаємо, що доки легального визначення поняття «роботодавець» в законодавстві не має, то перейменування даного виду переведення може призвести до непорозуміння, що спричинять конфлікти між сторонами трудового договору.

Однією з відмінностей переведення на інше підприємство, установу, організацію є те, що при цьому спостерігається не зміна, а припинення трудового правовідношення. Ми вважаємо, що при переведенні в інше підприємство припиняється попереднє та виникає нове правовідношення, яке безумовно пов'язане з першим, обумовлене ним, але, разом з тим, є повністю самостійним. Крім того, безпосередньо КЗпП України передбачає припинення правовідносин у випадку переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію та визначає її однією з підстав припинення трудового договору.

Але беручи до уваги такий підхід, який відображає законодавство про працю, вчені звернули увагу на те, що переведення в цьому випадку є не формою зміни трудового договору, а однією із підстав його припинення. Фактично відбувається підміна понять, що ускладнює розуміння закону та утруднює його застосування.

Звільнення працівника шляхом переведення його на інше підприємство є на сьогодні формою звільнення, що рідко застосовується на практиці, оскільки не врегульована достатньо законодавством та не передбачає конкретної процедури здійснення. Але одночасно, така форма звільнення є найбільш привабливою для працівника, адже гарантує йому трудову зайнятість.

Тому, повертаючись до проблеми, що на зріла, вважаємо за доцільне передбачити на законодавчому рівні процедуру переведення працівника на інше підприємство, для того, щоб сторони трудового договору могли безперешкодно застосовувати даний вид переведення.

Переведення працівника на інше підприємство може здійснюватися за ініціативи працівника або за ініціативою одного з роботода-

вців. В будь-якому випадку, обов'язковим є наявність такого юридичного факту як згода між керівниками підприємств. Така згода може посвідчуватися листами, листами-запитами, в решті решт, шляхом телефонної розмови. Але ми пропонуємо таку домовленість оформляти договором про переведення. Це трьохстороння угода між працівником, попереднім роботодавцем та майбутнім роботодавцем. В такому договорі повинні обумовлюватися умови переведення, тобто дата звільнення працівника, дата прийняття його на нове підприємство, факт посвідчення згоди між роботодавцями.

Якщо ж ініціює переведення одне з підприємств, то процедура буде подібна, але після погодження між роботодавцями всіх нюансів, необхідно отримати згоду на переведення конкретного працівника. Згода повинна надаватися письмово. У випадку незгоди, працівник залишається працювати на попередньому місці роботи. Вважаємо, що необхідно передбачити строк попередження працівника про звільнення в порядку переведення на інше підприємство, у два тижні, як загальний строк попередження про звільнення.

Отже, для переведення працівника на інше підприємство потрібна згода працівника та погодження між роботодавцями двох підприємств. Трудове правовідношення з одним підприємством припиняється, але наявність такого юридичного акту як погодження між роботодавцями та згода працівника на переведення, породжує виникнення нового трудового правовідношення, що виникає з моменту укладення трудового договору між працівником та новим роботодавцем. У разі відсутності зазначених умов переведення на інше підприємство відбуватися не може.

Останнім, третім видом переведення, що передбачений ст.32 КЗпП, є переведення в іншу місцевість. Основним питанням, яке виникає в теорії і практиці є те, що саме слід розуміти під іншою місцевістю? Оскільки в КЗпП визначення даного поняття немає, то загальноприйнятим вважається трактування наведене в постанові Кабінету Міністрів

України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» [17], де «інша місцевість» ототожнюється з іншим населеним пунктом. Інша місцевість – це місцевість розташована поза межами відповідної адміністративної одиниці [18, с.216]. В літературі трудового права поняття «населений пункт» та «адміністративно-територіальна одиниця» вживаються як тотожні, а переведення працівника на іншу роботу за їх межі розглядається як переведення в іншу місцевість.

Але населені пункти (місто, селище, село) в який переводиться працівник та з якого переводиться можуть бути розташовані близько одне до одного або взагалі знаходитися не поруч, а також можливі випадки, коли міста, відповідно до встановленого територіального розподілу включають в себе села, селища і навіть інші міста.

Вважаємо даний критерій визначення іншої місцевості не досить вдалим, оскільки іноді затрата часу на проїзд з одного населеного пункту в інший є значно меншою ніж в межах, скажімо, мегаполіса.

Відсутність процедури застосування даного виду переведення працівника є суттєвим недоліком трудового законодавства. На практиці, вирішуючи питання про переведення в іншу місцевість, сторони трудового договору часто діють так, як у випадку зміни істотних умов праці: попередження про зміну місцевості, в якій знаходиться підприємство, установа, організація; у випадку згоди працівника на переведення здійснюється переведення в іншу місцевість, у випадку незгоди – звільнення за п.6 ст.36 КЗпП. В основному це зумовлено тим, що при такому переведенні часто змінюються інші істотні умови трудового договору (режим роботи, заробітна плата, пільги).

Пропонуємо передбачити на законодавчому рівні порядок здійснення даного виду переведення. Слід письмово повідомляти працівників про зміну місцевості підприємства та запропоноване переведення, але необхідно це зробити в чітко встановлені строки. Крім того, потрібно отримати письмову згоду працівника на переведення в іншу місцевість. У

випадку незгоди з працівником трудовий договір припиняється.

Отже, підсумовуючи все вищевикладене, можна сказати, що:

1. Місце роботи працівника є обов'язковою умовою, що слід визначати через підприємство, установу, організацію, структурний підрозділ, де працівник виконує трудову функцію, обумовлену трудовим договором. Умова про місце роботи є обов'язковою для зазначення в трудовому договорі, а її зміна веде до новачії умов трудового договору.

2. Новачію умов трудового договору шляхом переведення на інше підприємство, установу, організацію пропонуємо оформляти договором про переведення, що є трохсторонньою угодою між працівником, попереднім та майбутнім роботодавцем. При переведенні на інше підприємство відбувається припинення одного та виникнення нового трудового правовідношення, але яке зумовлене першим. Оскільки місце роботи вважається конкретне підприємство, установа, організація, то його зміна, за домовленістю керівників та працівника, однозначно буде приводити до переведення на інше підприємство. Особливістю даного виду новачії є те, що таке переведення є одночасно підставою звільнення з попереднього місця роботи. Але оскільки працівник надає свою згоду на таке переведення, крім того має обов'язок приступити до виконання своїх обов'язків у нового роботодавця, то наявні ознаки нам дають можливість вбачати в таких діях переведення, а не звільнення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Долова А. З. Юридические факты в трудовом праве : монография / Долова А. З. – М. : Проспект, 2009. – 280 с.
2. Уржинский К. К. Правовое регулирование трудовой функции рабочих и служащих : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. юрид. наук / Уржинский К. К. – Л., 1990. – 22 с.
3. Цивільний кодекс України : станом на 17.01.2012 р. – Х. : Право, 2012. – 432 с.
4. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / Прилипко С. М., Ярошенко О. М. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2010. – 752 с.
5. Сыроватская Л. А. Трудовое право / Сыроватская Л. А. – М. : Высшая шк., 1995. – 183 с.
6. Егоров В. И. Трудовой договор : учеб. пособие / В. И. Егоров, Ю. В. Харитоновна. – М. : КНОРУС, 2007. – 456 с.
7. Курс российского трудового права. Т. 3. Трудовой договор / науч. ред. тома Е. Б. Хохлов. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2007. – 656 с.
8. Наказ Міністерства праці України «Про затвердження типової форми контракту з працівником» : від 15.04.1994 р., № 23 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0084-94>.
9. Архипов В. Перевод или перемещение? / Архипов В. // Домашний адвокат. – 2003. – №16 (276).
10. Покровская М. Заключение трудового договора / Покровская М., Строгович Ю. Н. // Кадры предприятия. – 2002. – №11. – С. 17.
11. Лисюк М. Умови праці на робочих місцях та їх атестація / Лисюк М. // Довідник кадровика. – 2007. – № 8. – С. 94–100.
12. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар Законодавства України про працю / Ротань В. Г., Зуб І. В., Сонін О. Є. – К. : Атіка, 2008. – 680 с.
13. Соيفер В. Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения: дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / Соифер Владимир Григорьевич. – Екатеринбург, 2005. – 355 с.
14. Ставцева А. И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов / Ставцева А. И. – М. : Юрид. лит., 1974. – 160 с.
15. Зверев С. В. Основания изменения и прекращения трудовых правоотношений: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Станислав Викторович Зверев. – М., 2007. – 166 с.
16. Парпан Т. В. Істотні умови трудового договору: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Парпан Тетяна Валеріївна. – Львів, 2004. – 202 с.

17. Постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» : від 02.03.1998 р., № 255 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/255-98>

18. Трудове право України: Академічний курс : підруч. 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 Вид. Дім Ін Юре, 2004. – 544 с.

Одовичена Я. А. Зміна місця роботи як новація умов трудового договору / Я. А. Одовичена // Форум права. – 2012. – № 4. – С. 694–701 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://arhive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-4/12ojautd.pdf>

Виконано аналіз поняття «місце роботи працівника», наведено наукові підходи до даної категорії, а також показано її відмінність від «робочого місця». Досліджено вплив місця роботи на новацію умов трудового договору. Акцентовано увагу на процедурному моменті здійснення новації умов трудового договору шляхом переведення працівника на іншу роботу

Одовичена Я.А. Смена места работы как новация условий трудового договора

Выполнен анализ понятия «место работы работника», приведены научные подходы к данной категории, а также показано ее отличие от «рабочего места». Исследовано влияние места работы на новацию условий трудового договора. Акцентируется внимание на процедурном аспекте осуществления новации условий трудового договора путем перевода работника на другую работу.

Odovichena Y.A. Changing Job Place as Innovation Conditions of Employment Contract

The concept of «job place» is scientific approaches to this category, and shows its difference from the «workplace» explores. The influence of job place to innovations conditions of the employment contract Investigated. Attention is focused on the procedural aspects of the implementation of innovations conditions of the employment contract by transferring the employee to another job.

Форум права