

there should be applied the differentiated approach to the legal regulation of work of remote workers and home workers.

It is concluded that home work is not remote work as it is not performed out of the stationary workplace. The home worker's workplace is his/her permanent or temporary residence. Besides, remote work necessarily involves using information technologies. The author considers that remote work should be regulated solely by the labour legislation, so this atypical form of employment urgently requires proper legal regulation by the draft of the Labour Code of Ukraine.

Keywords: *atypical employment, remote work, telework, home work, workplace.*

УДК 349.2

Я. В. СИМУТИНА,
кандидат юридичних наук

ЗМІНА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ

Стаття присвячена теоретичним і практичним проблемам правового регулювання зміни трудового договору. Розглядається поняття зміни трудового договору як стадія у динаміці трудових правовідносин та як юридичний акт. Зроблено висновок про недоцільність вживання в категоріальному апараті галузі трудового права терміна «новація» на позначення випадків зміни трудового договору. Окрема увага приділяється дослідженню поняття, видів та процедури переведень як одного з найпоширеніших видів зміни трудового договору. Вказується на існуючі проблеми, пов'язані зі зміною трудового договору у практиці правозастосування та запропоновані шляхи їх вирішення.

Ключові слова: *трудоий договір, трудові правовідносини, зміна, переведення, переміщення, зміна істотних умов праці*

Симутина Я. В. Изменение трудового договора: теоретические и практические проблемы

Статья посвящена теоретическим и практическим проблемам правового регулирования изменения трудового договора. Рассматривается понятие изменения трудового договора как стадия в динамике трудовых правоотношений и как юридический акт. Сделан вывод о нецелесообразности применения в категориальном аппарате трудового права термина «новация» для обозначения случаев изменения трудового договора. Отдельное внимание уделяется исследованию понятия, видов и процедуры переводов как одного из наиболее распространенных видов изменения трудового договора. Указывается на существующие проблемы, связанные с изменением трудового договора в практике правоприменения и предложены пути их решения.

Ключевые слова: *трудоий договор, трудовое правоотношение, изменение, перевод, перемещение, изменение существенных условий труда*

Simutina I. The transformation of the employment contract: the theoretical and practical problems

The article is devoted to the theoretical and practical problems of legal regulation changes in the employment contract. The concept of the employment contract transformation is studied. It is considered as a stage in the dynamics of the employment relationship, in which

some changes in the rights and responsibilities of worker and the employer are happening. The transformation of the employment agreement is also considered in the subjective aspect as its parties act, aimed at the change of certain rights and obligations. The conclusion of inappropriate use term "innovation" to describe cases of change of employment contract in the field of labor law is made. Special attention is given to research concepts, types and procedures transfers as one of the most common types of changes in the employment contract. The article indicates the current problems associated with the change of the employment contract in the practice of law and proposes solutions.

Keywords: *employment contract, the employment relationship, change, transfer, move, change the essential working conditions*

Трудові правовідносини характеризуються стабільністю та визначеністю трудових прав і обов'язків їх суб'єктів – працівника та роботодавця. Водночас за своєю природою вони є динамічними і протягом свого існування можуть змінюватися у разі настання тих чи інших юридичних фактів, передбачених у законодавстві.

Проблеми правового регулювання зміни трудового договору були предметом дослідження багатьох учених трудового права, зокрема, Л. Бугрова, Г. Гончарової, А. Долової, В. Жернакова, Ю. Кернякевич, П. Пилипенка, А. Юшко та ін. Однак через свою дискусійність і неоднозначність ці питання залишаються актуальними й потребують подальших наукових розробок, що зумовило основну мету цієї статті.

Як справедливо наголошує Л. Бугров, трудові договори, як особливі правові «інструменти», не можуть не бути пластичними. На їх динаміку здатні впливати як зовнішні (щодо договору) обставини: зміни в економіці, оновлення в нормах права та багато інших, так і внутрішні детермінанти, що полягають у зміні суті волі сторін взаємно чи окремо. Причин для цього може бути багато. Одні причини (підвищення рівня освіти працівника, економічна недоцільність певної роботи тощо) можуть вимагати постійних (поки діє трудовий договір) змін у ньому. Інші (надзвичайні обставини, вагітність тощо) зумовлюють зміну трудового договору на певний час. У будь-якому разі трудове право повинно такі можливості надавати¹.

Незважаючи на те, що у чинному законодавстві України відсутнє поняття «зміна трудового договору», у науці трудового права воно активно вживається. У проекті Трудового кодексу України (ресстр. № 1658) також закріплена окрема глава під назвою «Зміна умов трудового договору»².

Як стадія у динаміці трудових правовідносин зміна трудового договору є певним етапом у розвитку трудових правовідносин, на якому відбувається зміна прав та обов'язків працівника і роботодавця, передбачених умовами трудового договору. Особливістю стадії зміни трудових правовідносин, на яку звернула увагу А. Долова, на відміну від стадій виникнення та припинення, є її факультативність³, адже не виключені випадки, коли трудові правовідносини, особливо нетривалі, можуть весь час проіснувати у незмінному вигляді. Зміну трудового договору розглядають також у суб'єктивному аспекті як дії його сторін, спрямовані на перетворення певних прав і обов'язків.

Очевидно, що зміна трудового договору повинна відбуватися за певними правилами, передбаченими трудовим законодавством. Виходячи з того, що дії сторін, спрямовані на зміну трудового договору, є юридичними актами та безпосередньо пов'язані з волевиявленням сторін, вони повинні відповідати вимогам законодавства як за формою, так і за змістом. У свою чергу, чітке та однозначне закріплення підстав для зміни трудового договору виступає гарантією від неправомірних дій сторін.

На сьогодні, виходячи з аналізу норм ст. 32, 33 і 34 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), способами зміни трудового договору є: а) переведення на іншу роботу; б) переміщення; в) зміна істотних умов праці. Проте відсутність у Кодексі визначення як власне самих понять, так і чітко регламентованої процедури здійснення таких змін негативно відбивається на правозастосовній практиці.

У науковій літературі на позначення випадків зміни трудового договору стали вживати термін «новація»⁴. Основні положення про новацію протягом тривалого часу розроблялися у цивілістичній доктрині. У сучасному цивільно-му праві новація розглядається насамперед як спосіб припинення зобов'язання, адже в Цивільному кодексі України (далі – ЦК України) новація закріплена в главі 50 «Припинення зобов'язання». Відповідно до ч. 2 ст. 604 Кодексу зобов'язання припиняється за домовленістю сторін про заміну первісного зобов'язання новим зобов'язанням між тими ж сторонами (новація)⁵. Отже, по-перше, новація спрямована саме на заміну первісного зобов'язання новим, а не на зміни в існуючому. По-друге, вона характеризується подвійною правовою природою, адже є одночасно підставою припинення одних зобов'язальних правовідносин та підставою для виникнення нових між тими ж сторонами. Таким чином, якщо виходити з поняття новації, яке сприйняте цивілістичною наукою, то навряд чи воно повною мірою може бути застосоване для позначення зміни трудового договору, а тому, на нашу думку, запровадження його до категоріального апарату галузі трудового права є недоцільним.

Найпоширенішим видом зміни трудового договору були і залишаються переведення. Через брак законодавчого визначення дефініцію цього поняття «сформулював» Пленум Верховного Суду України. Зокрема, у п. 31 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 зазначено, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором. На думку професора П. Пилипенка, у даному визначенні Пленум Верховного Суду припустився помилки, адже з диспозиції норми, яка міститься у ст. 32 КЗпП України, можна зробити висновок, що переведенням на іншу роботу, яке потребує згоди працівника, є доручення йому роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, а також зміна інших (крім робочого місця) істотних умов трудового договору, якщо при цьому не відбулися зміни в організації виробництва і праці⁶.

У доктрині трудового права існують переважно подібні підходи до визначення поняття переведення на іншу роботу. Так, професори С. Прилипка,

О. Ярошенко визначають цей термін як будь-яку зміну (а) трудової функції (спеціальності, кваліфікації чи посади) працівника, (б) місця роботи, а також (в) обумовлених угодою сторін умов трудового договору, що не були викликані змінами в організації виробництва і праці⁷. Н. Болотіна, Г. Чанишева під переведенням розуміють будь-яку зміну трудової функції працівника, а також зміну інших умов трудового договору, обумовлених угодою сторін, які не були викликані загальними змінами в організації виробництва і праці на підприємстві і вимагають згоди працівника⁸. Ю. Кернякевич під переведенням працівника на іншу роботу пропонує визначати доручення працівникові виконання іншої постійної чи тимчасової роботи, виконання якої не було обумовлено при укладенні трудового договору⁹. Видається, що таке визначення є не зовсім вдалим, оскільки виконання працівником тимчасової або постійної роботи, не передбаченої трудовим договором, може мати місце у різних випадках, зокрема за суміщенням тощо. Крім того, воно не відображає важливих ознак, притаманних правовій категорії переведення на іншу роботу.

Виходячи з норми ч. 1 ст. 32 КЗпП, окрім переведення працівника на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, різновидами переведень можуть також бути переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, у тому числі разом з підприємством, установою, організацією.

Переведення працівника на роботу на інше підприємство, тобто до іншого роботодавця, також на сьогодні закріплене у п. 5 ст. 36 КЗпП як підстава для припинення трудового договору, а не зміни його умов. У зв'язку з цим слід підтримати пропозицію Ю.В. Кернякевич щодо необхідності вилучення з КЗпП України поняття «переведення працівника на інше підприємство, установу, організацію», адже воно не характеризує зміну умов трудового договору, а засвідчує факт зміни суб'єктного складу договірних відносин і припинення трудового договору¹⁰.

Застосування наведеної вище норми в частині переведень працівника на роботу в іншу місцевість ускладнене на сьогодні відсутністю у КЗпП України визначення поняття «інша місцевість». Автори Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю вважають, що при вирішенні цього питання «здається допустимим керуватися тим розумінням місцевості, що дане в постанові Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість», відповідно до п. 1 якої інша місцевість – це інший населений пункт¹¹. На думку авторів «Курсу порівняльного трудового права» за редакцією А. Мацюка, «даючи відповідь на питання, що таке «інша місцевість», треба виходити з того, що, як правило, люди мешкають у населених пунктах, тобто у місцях компактного, організованого, впорядкованого та благоустроеного проживання... Таким чином, під цим терміном у трудовому праві слід розуміти територію, яка знаходиться поза межами адміністративно-територіальної одиниці, до якої віднесено підприємство, установу, організацію»¹².

Отже, переведення на роботу в іншу місцевість може бути двох видів і повинно відбуватися тільки за згодою працівника. Першим різновидом є пере-

ведення в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією. Слід зауважити, що згідно з п. 6 ст. 36 КЗпП відмова працівника від такого переведення є підставою для припинення трудового договору.

Останнім часом випадки переведення працівників в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією почастишали у зв'язку зі складною ситуацією на сході нашої країни. Наприклад, згідно з наказами Міністерства юстиції України «Про переміщення органів та установ юстиції Донецької та Луганської областей» від 25 листопада 2014 р. № 246/7 та № 247/7¹³, зважаючи на те, що на території окремих населених пунктів Луганської та Донецької областей територіальні органи та установи юстиції тимчасово не здійснюють або здійснюють не в повному обсязі свої повноваження, Головне управління юстиції у Луганській області переміщено до м. Северодонецька Луганської області, а Головне управління юстиції у Донецькій області – до м. Краматорська Донецької області. У зв'язку з переміщенням відповідних органів та установ всім працівникам Головного управління юстиції у Луганській та Донецькій областях, підпорядкованих територіальних органів та установ юстиції, запропонувати переведення на роботу в іншу місцевість разом із відповідним органом або установою юстиції, одночасно попередивши про наступне звільнення на підставі п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП у разі відмови від переведення на роботу в іншу місцевість разом із органом або установою.

Другим різновидом є переведення працівника до структурних підрозділів підприємства, що знаходяться в іншій місцевості. Щодо останнього, то на практиці можуть виникати питання про розмежування цього виду переведення працівника та відрядження, адже законодавство про працю на сьогодні не дає щодо цього чітких критеріїв. Вбачається, що одним з основних критеріїв для такого розмежування має бути постійність або тимчасовість виконання працівником роботи в іншій місцевості та його тривалість.

Відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП не вважається переведенням 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. Виходячи зі змісту цієї норми, можна зробити висновок, що визначення в трудовому договорі конкретного робочого місця, структурного підрозділу, механізму, агрегату не має юридичного значення, оскільки роботодавцеві надано право ці умови змінювати в односторонньому порядку.

Як слушно зазначають автори Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю, така редакція ч. 2 ст. 32 КЗпП істотно зачіпає інтереси працівника. «Уклавши трудовий договір про роботу водієм легкового автомобіля, він незабаром може виявитися шофером вантажівки (якщо це відповідає його кваліфікації). Молода людина, прийнята в торгове підприємство на роботу продавцем побутової техніки, незабаром може стати продавцем білизни. Не перешкоджає реалізації прав власника на переміщення працівни-

ків з одного структурного підрозділу в інший і п. 2.14 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, що передбачає внесення в трудову книжку запису про прийняття на роботу із зазначенням структурного підрозділу, дільниці, виробництва), адже реалізація права власника, встановленого законом, не може бути заблокована підзаконним актом»¹⁴.

Слід погодитися з П. Пилипенком у тому, що проблема переміщення працівників, що відбувається без їхньої згоди, потребує переосмислення в умовах ринкової економіки з метою посилення гарантій трудових прав найманих працівників¹⁵. Отже, якщо робоче місце чи структурний підрозділ були обумовлені сторонами при укладенні трудового договору, вони набувають характеру істотних, і їх зміна в подальшому не може відбуватися лише за одноосібним рішенням роботодавця без згоди працівника. Переміщенням, що може бути здійснене без згоди працівника, є зміна робочого місця працівника, якщо воно не було обумовлене в трудовому договорі, яка здійснюється без зміни істотних умов праці.

Законодавче регулювання такої категорії трудового права, як істотні умови праці, на сьогодні є недостатньо чітким та однозначним, що призводить до непорозумінь у правозастосовній практиці. Як слушно зазначає А. Юшко, в українському законодавстві поняття істотних умов праці є оціночним, оскільки воно не конкретизоване законодавцем та уточнюється щоразу в процесі правозастосування. Тому в разі виникнення потреби змінити істотні умови праці власник чи уповноважений ним орган повинен узгодити це питання з кожним працівником, адже одна й та ж умова праці для одного з них може бути істотною, а для іншого – ні¹⁶.

Аналіз судової практики і наукових дискусій, що точаться навколо цього питання, дає підстави дійти висновку, що без чітко встановленого на законодавчому рівні поняття істотних умов праці неможливо визначити ознаку чи критерій, що уможливив би відокремлення істотних умов праці від усіх інших умов праці. З огляду на це пропонуємо визначити поняття «істотні умови праці» як обов'язкові та факультативні умови трудового договору, які були визначені між працівником та роботодавцем у трудовому договорі, а також умови праці, встановлені законодавством, колективним договором, локальними нормативними актами на день укладення трудового договору.

Чимало проблем на сьогодні виникає при практичному застосуванні ч. 3 ст. 32 КЗпП, згідно з якою у зв'язку зі 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.

Отже, роботодавець має право змінювати істотні умови праці працівника лише у разі змін в організації виробництва і праці, а також при збереженні спеціальності, кваліфікації та посади працівника. Водночас застосування цієї норми ускладнює відсутність чіткого визначення поняття «зміни в організації

виробництва і праці». Слід зауважити, що цей термін згадується також у ст. 40 КЗпП України, яка встановлює підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, де у п. 1 зазначено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду трудових спорів» у п. 10 доповнює зміст поняття «зміни в організації виробництва і праці» і відносить, як приклад, до таких змін: раціоналізацію робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, впровадження передових методів, технологій тощо.

Під змінами в організації виробництва і праці М. Балюк і Г. Гончарова розуміють об'єктивно необхідні дії роботодавця, зумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, удосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управління діяльністю, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання банкрутству і масовому вивільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у роботі та приватизації, створення безпечних умов праці, поліпшення санітарно-гігієнічних умов¹⁷.

На сьогодні недостатньо врегульованою слід визнати процедуру оформлення переведень працівників на іншу роботу. Закон не дає відповіді на питання, як повинна бути виражена згода працівника на переведення, чи можна вважати переведенням фактичне виконання працівником іншої роботи за аналогією з укладенням трудового договору шляхом фактичного допуску працівника до роботи та ін.?

Оскільки саме письмові документи чітко демонструють волю учасників тієї чи іншої процедури, на нашу думку, угода сторін про зміну умов трудового договору однозначно повинна мати письмову форму. На практиці, як правило, процедура переведення полягає у поданні працівником відповідної письмової заяви на ім'я роботодавця щодо переведення та видання наказу роботодавцем про переведення з наданням його для ознайомлення працівникові під розпис. Водночас, якщо трудовий договір укладений у письмовій формі, лише заяви працівника та видання наказу роботодавця недостатньо. У такому випадку сторонам необхідно складати спільний документ у вигляді додаткової угоди до трудового договору, який був би належним доказом відповідних змін.

1. Бугров Л. Ю. История и общие современные правила переводов на другую работу / Л. Ю. Бугров // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 4. – С. 12. 2. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р., реєстр. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. 3. Долова А. З. Юридические факты в трудовом праве : монография / Долова А. З. – М. :

Перспект, 2009. – С. 110. **4.** *Іншин М. І.* Трудове право України : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Харків : Діса плюс, 2014. – С. 185; *Одовічена Я. А.* Зміна місця роботи як новація умов трудового договору / Я. А. Одовічена // Форум права. – 2012. – № 4. – С. 694–701 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://arhive.nbuiv.gov.ua/e-journals/FP/2012-4/12ojautd.pdf>. **5.** *Цивільний кодекс* України від 16 січня 2003 р. № 435-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>. **6.** *Пилипенко П. Д.* Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників / П. Д. Пилипенко // Вісник Львівського національного університету. – Серія : Право. – Львів, 2002. – № 37. – С. 337–342. **7.** *Прилипо С. М.* Трудове право України : підручник / С. М. Прилипо, О. М. Ярошенко [2-ге вид., перероб. і доповн.]. – Харків : ФІНН, 2009. – С. 335. **8.** *Болотіна Н. Б.* Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : Знання, 2003. – С. 275. **9.** *Кернякевич Ю. В.* Правове регулювання переведень працівників на іншу роботу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю. В. Кернякевич ; Інститут держави і права ім. В.М. Корещького НАН України. – К., 2012. – С. 5. **10.** *Там само.* – С. 11. **11.** *Ротань В. Г.* Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. – [6-те вид, доповн. і перероб.], – К. : А.С.К., 2006. – С. 200. **12.** *Курс порівняльного трудового права*: підручник / Іншин М. І., Мацюк А. Р., Соцький А. М., Щербина В. І. / за ред. акад. А. Р. Мацюка. – Харків : НікаНова, 2011. – С. 488. **13.** *Наказ Міністерства юстиції України від 25 листопада 2014 р. № 246/7 «Про переміщення органів та установ юстиції Луганської області»; наказ Міністерства юстиції України від 25 листопада 2014 р. № 247/7 «Про переміщення органів та установ юстиції Донецької області»* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/news/46419>. **14.** *Ротань В. Г.* Назв. праця. – С. 191. **15.** *Пилипенко П. Д.* Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників / П. Д. Пилипенко // Вісник Львівського національного університету. – Серія : Право. – Львів, 2002. – № 37. – С. 337–342. **16.** *Юшко А. М.* Переведення на іншу роботу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / А.М. Юшко. – Харків, 2002. – С. 8–9. **17.** *Балюк М. І.* Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство / М. І. Балюк, Г. С. Гончарова // Право України. – 1996. – № 11. – С. 33.

***Simutina I.* The transformation of the employment contract: the theoretical and practical problems**

The article is devoted to the theoretical and practical problems of legal regulation changes in the employment contract. The concept of the employment contract transformation is studied. It is considered as a stage in the dynamics of the employment relationship, in which some changes in the rights and responsibilities of worker and the employer are happening. The transformation of the employment agreement is also considered in the subjective aspect as its parties act, aimed at the change of certain rights and obligations. A feature of the stage of change of labor relations, in contrast to the stages of origin and termination, it is optional, it is not excluded the cases when labor relationship, especially short-lived, can exist intact.

It is obvious that the change of the employment contract must occur according to certain rules stipulated by labor legislation. Based on the fact that the actions of the parties aimed at changing the labor contract, are legal acts directly related with the will of the parties, they should meet the legal requirements in form and content. In turn, a clear and unambiguous fixing of grounds for changing employment contract acts as a guarantee against improper actions of the parties.

The conclusion of inappropriate use term “innovation” to describe cases of change of employment contract in the field of labor law is made.

Special attention is given to research concepts, types and procedures of transfers as one of the most common types of changes in the employment contract. It is noted the difference between the concept of transfer and relocation of employee.

The concept of relocation of employees that occurs without their consent, requires rethinking in the context of a market economy with the aim of strengthening the guarantees of employees' labor rights. Therefore, if the workplace or a structural unit were contemplated by the parties when concluding the employment contract, they assume the character of substantial and changing them later may not only occur at the sole discretion of the employer without the employee's consent. A relocation that can be made without the consent of the employee, is the changing workplace of the employee, if it was not stipulated in the employment contract, which is carried out without changing its essential conditions.

Because written documents clearly demonstrate the will of the parties of a procedure, in our opinion, the agreement of the parties modifying the terms of the employment contract must be in writing.

The article indicates the current problems associated with the change of the employment contract in the practice of law and proposes solutions.

Keywords: *employment contract, the employment relationship, change, transfer, move, change the essential working conditions.*

УДК 349.3

М. М. ШУМИЛО,
кандидат юридичних наук

КОНЦЕПЦІЯ КОМПЛЕКСНИХ ПЕНСІЙНИХ ПРАВОВІДНОСИН ЧИ КОНЦЕПЦІЯ КОМПЛЕКСУ ПРАВОВІДНОСИН У ПЕНСІЙНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ: ПРОБЛЕМА ТЕОРІЇ ЧИ ВИМОГА ЧАСУ

У статті проаналізовано сучасний стан наукових пошуків у частині теорії пенсійного забезпечення. Обґрунтовано думку, що існуюча концепція комплексних пенсійних правовідносин не відповідає вимогам часу та потребує свого перегляду. Розроблено та доведено необхідність про запровадження у межах наукових досліджень пенсійного забезпечення концепції комплексу правовідносин у пенсійному забезпеченні. У межах названої концепції пропонується виділяти: пенсійно-страхові правовідносини, які покликані забезпечувати права на пенсію, через механізм страхування; процедурно-організаційні, які, виконуючи обслуговуючу функцію, сприяють підтвердженню пенсійної правоздатності; пенсійно-забезпечувальні правовідносини, через які й відбувається пенсійне забезпечення – виплата пенсії. Додатково в науковий обіг запроваджуються дві стадії пенсійного процесу серед яких: процесуально-захисні та виконавчі (постпроцесуальні) правовідносини.

Ключові слова: *пенсійне забезпечення, пенсійні правовідносини, правовідносини у пенсійному забезпеченні.*

Шумило М. М. Концепция комплексного пенсионного правоотношения или концепция комплекса правоотношений в пенсионного обеспечении: проблема теории или требование времени