



## ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

**О. А. Ситницька**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри трудового, земельного та господарського права  
Хмельницького університету управління та права

УДК 349.2

### ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ОТРИМАННЯ ЗГОДИ ПРАЦІВНИКА НА ЙОГО ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ІНШУ РОБОТУ (ПОСАДУ)

*Розглядаються окремі питання порядку переведення працівників на іншу роботу (посаду), зокрема обов'язок роботодавця отримати згоду працівника на переведення. За результатами даної статті сформовано ряд пропозицій по вдосконаленню чинного трудового законодавства.*

*Рассматриваются отдельные вопросы относительно перевода работников на другую работу (должность), в частности обязанность работодателя получить согласие работника на перевод. По результатам написания данной статьи сформировано ряд предложений по совершенствованию действующего трудового законодательства.*

*The article examines selected issues on the transfer of employees to another job (position), in particular the obligation of the employer to receive an agreement of the worker for transfer. By the results of this article a number of propositions on improvement norms of Labour Law is formulated.*

**Ключові слова:** переведення на іншу роботу (посаду), переміщення, тимчасове переведення на іншу роботу (посаду), заборона примусової праці.

Право на працю гарантується і після вступу в трудові правовідносини, зокрема при переведенні працівників на іншу роботу. Право працівника на переведення є гарантією його права на працю, яке полягає в можливості вільно обирати ту працю, яку він бажає. У цьому проявляється принцип свободи праці. Наявність категорії “переведення” у трудовому праві обумовлено необхідністю ефективного функціонування підприємств, установ, організацій. Переведення надають свободу роботодавцю по розподілу робочої сили, організації праці, а для держави та суспільства в цілому — це один із дієвих засобів по розподілу трудових ресурсів.

Коло питань, що стосуються поняття та порядку переведень, десятиріччями були



предметом досліджень наукових і практичних працівників. Зокрема, проблеми інституту “переведення на іншу роботу “посаду” висвітлювалися в працях таких вчених, як О. К. Безіна, Л. Ю. Бугров, Є. О. Голованова, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, Р. І. Кондратьєв, Р. З. Лівшиць, Т. В. Парпан, С. Л. Повзун, А. І. Ставцева, А. М. Юшко та ін. Однак й досі на законодавчому рівні не вирішені всі проблеми, що ускладнюють реалізацію працівниками свого права на працю при здійсненні їхнього переведення на іншу роботу. Питання про зміну трудового договору завжди є актуальними, оскільки вони торкаються як інтересів роботодавця, так і прав та інтересів працівників.

Особа, уклавши трудовий договір, зобов’язується виконувати роботу лише в межах певної трудової функції, визначеної даним трудовим договором. Кодекс законів про працю України (далі по тексті — КЗпП України) прямо забороняє роботодавцеві вимагати від працівника роботи, не обумовленої трудовим договором [1, ст. 31] (за винятком випадків, визначених у КЗпП України). У цій нормі закріплено намір законодавця забезпечити стійкість не тільки трудової функції працівника, але й трудового договору взагалі. Окрім того, дана норма відображає одну з основних конституційних гарантій права на працю — заборону примусової праці [2, ч. 3 ст. 43]. Така заборона полягає у вимозі недопущення застосування примусу при укладенні трудового договору та при виконанні трудової функції працівником. “Для особи важливо при виборі роботи знати, — звертає увагу Л. Ю. Бугров, — що, уклавши угоду з підприємством, вона вступить у трудове праворідношення як сторона трудового договору і збереже право вибору протягом усього трудового праворідношення” [3, с. 78]. Відповідно до Конвенції Міжнародної Організації Праці (далі по тексті — МОП) № 29 про примусову чи обов’язкову працю (1930) примусовою працею є будь-яка робота чи служба, що вимагається від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг (п. 1 ст. 29) [4]. Проект Трудового кодексу України (далі по тексті — ТКУ) містить схоже визначення примусової праці. Такою визначено працю, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під загрозою покарання, застосування насильства тощо [5, ч. 1 ст. 5]. Примусова праця також може проявлятися як засіб політичного впливу чи виховання, або як засіб покарання за висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань, що є протилежними існуючій політичній, соціальній чи економічній системі; як метод мобілізації та використання робочої сили для потреб економічного розвитку; як засіб підтримання трудової дисципліни; як засіб покарання за участь в страйку; як засіб дискримінації (ст. 1 Конвенції МОП № 105 про скасування примусової праці (1957) [6], ч. 1 ст. 5 проекту ТКУ [5]).

З наведеного визначення випливає дві обставини, які мають юридичне значення для визнання роботи або служби примусовою працею. Першою обставиною є відсутність добровільної пропозиції особи надати свої послуги для виконання певної роботи. Ця ознака не стосується тих видів робіт, які, відповідно до ч. 2 ст. 2 Конвенції МОП № 29 [4], не є примусовою працею, а навпаки, їх, як правило, потрібно беззастережно виконувати. Це:

1) будь-яка робота чи служба, що її вимагають на підставі законів про обов’язкову військову службу та застосовують для робіт суто воєнного характеру. Останнє уточнення потрібно відобразити у вітчизняному законодавстві, оскільки на практиці праця військовослужбовців досить часто використовується не для військових потреб. Зокрема, рядові військовослужбовці часто виконують будівельні та інші роботи в приватному господарстві офіцерів, на комунальних та сільськогосподарських роботах на територіях, які не належать до військових частин. При цьому військовослужбовці не можуть відмовитись від виконання таких робіт під загрозою покарання відповідно до Статуту, як нібито за те, що вони відмовилися виконувати саме завдання несення військової служби [7];

2) будь-яка робота чи служба, що є частиною звичайних громадянських обов’язків громадян;



3) будь-яка робота чи служба, що її вимагають від особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, за умови, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем органів державної влади і що зазначену особу не буде передано в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств;

4) будь-яка робота чи служба, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто, у випадках війни або лиха, або загрози лиха, як-от пожежі, повені, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі обставини, що загрожують або можуть загрожувати життю чи нормальним життєвим умовам усього або частини населення;

5) невеликі роботи суспільного характеру, тобто роботи, що виконуються на користь колективу членами цього колективу за умови, що саме населення чи його безпосередні представники мають право висловити свою думку щодо доцільності таких робіт. На нашу думку, прикладами таких робіт можна назвати організацію трудовим колективом святкового заходу, спільне прибирання приміщення чи території підприємства, посадку дерев тощо.

Другою обставиною, що дає підстави визнати роботу або службу примусовою працею, є можливість застосування покарання чи насильства до особи у випадку відмови від виконання роботи, на яку особа не дає своєї добровільної згоди. При цьому аналіз змісту п. 1 ст. 29 Конвенції № 29 [4] дає підстави зробити висновок, що міжнародний документ не пов'язує спосіб чи вид покарання лише із насильницьким впливом. Таку ж позицію займають і автори проекту ТКУ [5], які розрізняють: "покарання, застосування насильства тощо". Отже, ознакою примусової праці визначається факт застосування будь-якого покарання, у тому числі — звільнення, позбавлення премії тощо.

Доручення роботодавцем працівникові виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, допускається, як виняток із загальної заборони лише переважно за згодою працівника і називається *переведенням* [8, с. 269; 9, с. 85]. Пленум Верховного Суду України (далі по тексті — ВСУ) під переведенням на іншу роботу вважає доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації, посаді, обумовленій трудовим договором [10, п. 31]. Отже, умови трудового договору не можуть бути змінені в односторонньому порядку: за загальним правилом при переведенні працівників діє та ж сама процедура, що і при укладенні трудового договору — обов'язковою є наявність взаємної згоди сторін договору (ч. 1 ст. 32 КЗпП України) [1]. В основу цієї юридичної гарантії покладено гарантію-заборону примусової праці, адже "без волі та волевиявлення працівника будь-яка зміна змісту трудового договору є не чим іншим як примусовою працею" [11, с. 10].

Істотним недоліком чинного КЗпП є відсутність правила про обов'язкову письмову форму згоди працівника на його переведення, що, відповідно, не сприяє захисту прав працівників на випадок виникнення спору щодо правомірності проведеного переведення, а, навпаки, знижує ефективність закріпленої норми-гарантії про заборону переведень без згоди працівника. Не містить такого правила і проект Трудового кодексу України. Натомість, як свідчить практика трудових правовідносин, працівників досить часто переводять без їхньої згоди, що, за умови доведення, для суду є підставою для поновлення такого працівника на роботі.

Так, Новоукраїнським районним судом Кіровоградської області було встановлено, що позивач працювала в відділі профдезінфекції на повну ставку та отримувала 490 гривень, але коли за лютий та березень місяці 2007 року вона отримала 248 гривень за кожний місяць, то позивач звернулась до керівника і їй стало відомо, що вона переведена на 50 % заробітної плати. Про те, що мало місце переведення на 50 % заробітної плати, позивача ніхто не повідомив, згоди її не отримав, що стало підставою для поновлення її на роботі [13].

Також була поновлена на роботі Старокостянтинівським районним судом Хмельницької області Самарян Г. В., яка змогла довести факт, що її з 3 вересня 2007 року незаконно, без її згоди було переведено на посаду приймальника-сортувальника вторинної сировини [14].



Таким чином, норма про встановлення обов'язкової письмової форми для отримання згоди працівника на його переведення забезпечить більш відповідальне ставлення роботодавців до процедури переведення, сприятиме посиленню захисту інтересів працівників, спростить процедуру доказування незаконності або законності проведеного переведення у випадку звернення заінтересованої особи до суду.

Нерідко роботодавці, для підтвердження факту отримання згоди працівника на переведення, посилаються на відповідний наказ, з яким останнього було ознайомлено під розписку. Проте ознайомлення працівника з наказом означає інформування працівника про вже вчинене переведення і не підтверджує факту отримання добровільної згоди працівника на таке переведення. Згода має бути отримана до видання наказу про переведення, в іншому випадку переведення слід вважати таким, що здійснено без згоди працівника [12, с. 79] і, відповідно, є незаконним.

Аналізуючи зміст ч. 1 ст. 32 КЗпП [1] можна зробити висновок, що роботодавець зобов'язаний отримати згоду працівника щодо його переведення на конкретну роботу (посаду), а не взагалі на переведення. Тому необхідно передбачити в Законі норму, якою зобов'язати роботодавця проінформувати працівника про всі умови праці на тій роботі, на яку пропонується його перевести, до видання наказу про переведення.

Вірно звертає увагу С. Л. Повзун на те, що проміжок часу між моментом отримання згоди та здійсненням переведення має бути незначним, інакше обставини, щодо яких досягнуто згоди (розмір оплати праці, режим роботи, коло трудових обов'язків), можуть змінитися. З огляду на це слід підтримати пропозицію про доцільність закріплення у новому ТКУ норми, яка б передбачала місячний термін, протягом якого отримана від працівника згода на переведення є дійсною [15, с. 256–257]. Протягом цього строку слід керуватись таким правилом: якщо згоди про переведення було досягнуто, то одностороння відмова від її виконання недопустима, так як небажання однієї сторони виконувати угоду про переведення не може скасувати факт угоди [12, с. 79–80]. Наявність письмового оформлення такої згоди має бути належним доказом того, коли саме було досягнуто згоди щодо наступних нових умов праці.

Слід зазначити, що обов'язок отримати згоду на переведення працівника на іншу роботу є однією з ознак, що відрізняє переведення від переміщення. Відповідно до трудового законодавства переміщенням є зміна виключно робочого місця працівника, а також структурного підрозділу у тій же місцевості (ч. 2 ст. 32 КЗпП України) [1]. Ще до того, як у 1988 році у ст. 32 КЗпП України було введено термін “переміщення”, вчені зазначали, що зміна робочого місця працівника не вважається переведенням і не вимагає обов'язкової згоди працівника [16, с. 79–80]. Не дивлячись на чітке формулювання ч. 2 ст. 32 КЗпП України, на практиці з цього приводу нерідко має місце спір: зміна структурного підрозділу, що знаходиться за іншою адресою, є переведенням чи переміщенням? Так, до Апеляційного суду Донецької області звернулася К. з позовом до Донецької філії ВАТ ВТБ Банк про визнання незаконним наказу про переміщення. К. з 17 вересня 2007 року працювала директором відділення № 19 Донецької філії ВАТ ВТБ Банк. Проте наказом № 82-к від 20 лютого 2009 року вона була переміщена на посаду директора відділення № 23 (що знаходиться за іншою адресою) у зв'язку з виробничою необхідністю, пов'язаною з переведенням в. о. директора цього відділення у відділення № 4. К. стверджувала, що даний факт слід вважати переведенням, що вимагає обов'язкової згоди працівника, оскільки змінюються суттєві умови праці. Такої згоди на переведення у відділення № 23 вона не давала. Судом було встановлено, що зміна відділення відповідного банку є зміною структурного підрозділу — у цьому випадку — зміною робочого місця, що, відповідно, не потребує згоди працівника, оскільки трудова функція працівника не змінена, коло трудових обов'язків аналогічне як і в інших структурних підрозділах [17].

Законодавець визначив, що зміна структурного підрозділу допускається лише в межах місцевості, де працює працівник. Поняття місцевості в чинному КЗпП України не розкрито. Натомість у постанові Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 року № 255 “Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість”



конкретизується, що під іншою місцевістю слід розуміти інший населений пункт [18, абз. 1 п. 1].

Таким чином, зміна структурного підрозділу в межах населеного пункту не потребує згоди працівника, оскільки є переміщенням, а у випадку зміни структурного підрозділу, що знаходиться за межами населеного пункту, де працює працівник, згода працівника обов'язкова — це вже буде переведенням.

Слід також звернути увагу на те, що право роботодавця переміщати працівників обмежується умовами трудового договору: в межах трудового договору переміщення допускається, а за його межами воно буде незаконним і таким, що має ознаки примусової праці [19, с. 209]. Таким чином, якщо у трудовому договорі чітко зазначено, у якому структурному підрозділі виконуватиме свої трудові функції працівник, то роботодавець зобов'язаний отримати згоду працівника у випадку направлення його на роботу в інший структурний підрозділ. Це вже буде переведенням. У даному аспекті звернемо увагу на позитивний досвід російського трудового законодавства, де у ст. 72<sup>1</sup> Трудового кодексу зазначено, що зміна структурного підрозділу вважається переведенням лише у випадку, коли такий зазначений у трудовому договорі працівника [20, ст. 72<sup>1</sup>].

Якщо при постійних переведеннях вимога про отримання згоди працівника не має винятків, то при тимчасових переведеннях, у випадках, передбачених ст. 33 КЗпП України [1], власник чи уповноважений ним орган підприємства має право перевести працівника на іншу роботу без його згоди за умови дотримання встановлених законом юридичних гарантій:

— заборони тимчасово переводити працівника без його згоди на іншу роботу з інших причин, ніж ті, що визначені Законом. Причини переведення мають бути екстраординарними, тобто переведення можливе лише за таких обставин, які не можна було передбачити, а тому не можна було їм запобігти — для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемії, епізоотії, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей;

— заборони переводити на термін, що перевищує один місяць. У наказі про переведення адміністрація повинна вказати підставу для переведення і точний термін, на який працівник переводиться. У науковій літературі звертається увага, що незазначення цього терміну слід вважати переведенням на іншу постійну роботу. Таке переведення визнається незаконним, оскільки при постійних переведеннях згода працівника є обов'язковою [12, с. 91];

— обов'язку роботодавця оплатити виконану роботу за час тимчасового переведення у розмірі не нижчому, ніж середній заробіток за попередньою роботою;

— заборони тимчасово переводити працівників на роботу, яка протипоказана їм за станом здоров'я;

— заборони в будь-яких випадках тимчасово переводити на іншу роботу таких працівників, як вагітні жінки, жінки, що мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років, якщо на таке переведення немає їхньої згоди;

— обов'язку роботодавця зберегти працівнику під час тимчасового переведення його роботу за попередньою трудовою функцією.

Обов'язковим є отримання згоди працівника на тимчасове переведення в разі простою за умови дотримання низки норм-гарантій, закріплених у ст. 34 КЗпП України [1]:

1) обов'язок роботодавця отримати згоду працівника на таке переведення;

2) обов'язок роботодавця враховувати спеціальність та кваліфікацію працівника при переведенні;

3) обов'язок роботодавця дотримуватися строків переведення: якщо переведення здійснюється на тому ж підприємстві, установі, організації, то воно можливо на весь час простою, якщо ж працівник переводиться на інше, але в тій самій місцевості, строк переведення обмежений одним місяцем;



4) обов'язок роботодавця оплатити виконану роботу за час простою у розмірі, не нижчому за передбачений у ст. 113 КЗпП України [1].

Норму про обов'язкове отримання згоди працівника на тимчасове переведення у разі простою було прийнято на виконання конституційної гарантії-заборони примусової праці [21]<sup>1</sup>. Це нововведення критикували деякі представники науки трудового права, оскільки воно категорично не співвідноситься з інтересами роботодавців, які, в свою чергу, також потрібно враховувати в умовах ринкової економіки [22, с. 31–32; 23, с. 36–38; 24, с. 85]. Для порівняння, ст. 33 КЗпП України (“Тимчасове переведення працівників на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором”) [1] у чинній редакції відображає як інтереси роботодавців, так і найманих працівників, оскільки для перших враховуються виробничі інтереси, для останніх — встановлено ряд юридичних гарантій, що спрямовані не допустити порушення права на працю працівників і зловживань з боку роботодавців. Натомість, чинна редакція ст. 34 КЗпП України [1], яка регламентує порядок переведення працівників у разі простою, викликає певні заперечення, зокрема щодо обов'язку роботодавця отримати згоду працівника на його переведення в разі простою, викликаного невідворотною силою або іншими обставинами. В цьому випадку інтереси роботодавців взагалі не беруться до уваги, оскільки останній, при відмові працівників від роботи в таких умовах, змушений залучати до роботи інших громадян і, відповідно, оплачувати їм їхню працю. Таке залучення може суттєво позначитися на матеріальному становищі як роботодавця, для якого залучення сторонніх працівників може вартувати дорожче, так і працівників, які в цей час не отримуватимуть заробітну плату через невиконання своїх трудових обов'язків. Натомість самі працівники повинні бути зацікавлені у якнайшвидшому усуненні наслідків форс-мажорних обставин, які перешкоджають господарській діяльності підприємства, та у продовженні роботи. Цей елемент примусу буде забезпечувати у перспективі досягнення більших матеріальних благ. З огляду на це, слід погодитися з В. К. Андрушком та Р. І. Кондратьєвим у тому, що правило про обов'язок отримати згоду працівника на тимчасове переведення у випадку простою суперечить не тільки нормам трудового законодавства, а й не відповідає економічним інтересам підприємств. Становище працівників, тимчасово переведених без їх згоди на іншу роботу, не можна однозначно розцінювати як невідгідне, оскільки вони користуються гарантіями, закріпленими у законі щодо цих випадків [22, с. 31–32]. Зокрема, відповідно до ст. 113 КЗпП України час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу) [1].

Іншим аргументом на користь цієї позиції є те, що, відповідно до п. 4 ч. 2 ст. 2 Конвенції МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю, не є примусовою працею робота в умовах надзвичайних обставин [4]. Відповідно робота під час простою, викликаного невідворотною силою або іншими обставинами (при визначенні яких слід керуватись вказаною Конвенцією МОП № 29), не є примусовою працею, не порушує принципу свободи праці, а тому до неї можна залучати працівників без їхньої згоди. Для прикладу, цієї ж точки зору притримується законодавець Чехії, у Кодексі про працю якої передбачено право роботодавця переводити працівників на іншу роботу без їхньої згоди у випадку простою, викликаного погодними умовами, необхідністю відвернення стихійного лиха чи аварії [25, с. 143].

У країнах Заходу, зокрема у США, загальновизнаним при зміні трудового договору є принцип *jus variandi*, тобто право наймача перевести працівника, навіть всупереч його волі, на іншу роботу. Цей принцип несумісний із правом працівника на статус-кво, тобто на постійне збереження умов праці, передбачених при укладенні трудового договору. Можливість переведення працівника на роботу, не обумовлену трудовим договором, визначається директивною владою роботодавця, який має право на удосконалення

<sup>1</sup> Пленум Верховного Суду України у постанові від 1 листопада 1996 р. № 9 “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя” роз'яснив, що при розгляді трудових спорів під поняттям “використання примусової праці” слід розуміти тимчасове переведення працівника без його згоди на іншу роботу у разі простою. Відповідно, не можуть застосовуватись як такі, що суперечать Конституції, правила ст. 34 КЗпП України, яка передбачає можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу у разі простою [21].



виробництва і в зв'язку з цим — на внесення змін у зміст трудової функції і всіх інших істотних компонентів трудової діяльності. Оцінку того, наскільки переведення було обумовлене вимогами виробництва, здійснює суд. Що ж стосується тимчасових переведень, то вони допускаються лише за надзвичайних обставин та за умови, що роботодавцю, при неможливості такого переведення, буде завдано суттєвої шкоди. Ці положення врегульовано на законодавчому рівні або у колективних договорах [26, с. 145–146; 25, с. 142]. Наведене дає підстави стверджувати, що норми, які визначають порядок переведення працівників в Україні, є за своїм змістом більш демократичними та містять більш суттєві юридичні гарантії права на працю при переведенні працівників, на відміну від трудового законодавства зарубіжних країн.

#### Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322–VII [Текст] // ВВР УРСР. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.
2. Конституція України від 28.06.1996 р. [Текст] // ВВР. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
3. Бугров, Л. Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР (юридический аспект) [Текст] / Л. Ю. Бугров — Красноярск : Изд-во Красноярского ун-та, 1984. — 128 с.
4. Про примусову чи обов'язкову працю : Конвенція Міжнародної організації праці від 28.06.1930 р. № 29 [Електронний ресурс] Верховна Рада України. Вся база "Законодавство України". — Режим доступу : [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_136](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_136).
5. Проект Трудового кодексу України від 04.12.2007 р. № 1108 [Електронний ресурс] Верховна Рада України. Вся база "Законодавство України". — Режим доступу : [http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?id=&pf3511=30947](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947).
6. Про скасування примусової праці : Конвенція Міжнародної організації праці № 105 від 25.06.1957 р. [Електронний ресурс] Верховна Рада України. Вся база "Законодавство України". — Режим доступу : [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_013](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_013).
7. Принудительный труд военнослужащих [Электронный ресурс] — Режим доступа : <http://www.rprc.ru/ex/slavs/index.shtml>.
8. Болотіна, Н. Б. Трудове право України [Текст] : [підруч.] / Н. Б. Болотіна. — К. : Вікар, 2003. — 725 с.
9. Шебанова, А. И. Гарантии законности перевода на другую работу по советскому трудовому праву [Текст] / А. И. Шебанова // Право на труд: советский и британский подходы. По материалам II советско-британского симпозиума. — М., 1989. — С. 84–92.
10. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 [Текст] // Бюлетень законодавства і юридична практика України. — 2004. — № 11.
11. Процевський, О. Новий зміст права на працю — основа реформування трудового законодавства України [Текст] / О. Процевський // Право України. — 1999. — № 6. — С. 101–105.
12. Ставцева, А. И. Прием и перевод на другую работу [Текст] / А. И. Ставцева, М. В. Яковлев. — М. : Юрид. лит., 1967. — 160 с.
13. Рішення Новоукраїнського районного суду Кіровоградської області від 23.07.2007 р. [Електронний ресурс] — Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/2698515>.
14. Рішення Старокостянтинівського районного суду Хмельницької області від 10.10.2007 р. [Електронний ресурс] — Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/5119379>.
15. Повзун, С. Л. Деякі проблеми реалізації принципу добровільності при зміні умов трудового договору [Текст] / С. Л. Повзун // Форми соціально-правового захисту у службово-трудових відносинах: матеріали науково-практичної конференції; 2–4 червня 2005 р., Суми / за ред. В. С. Венедиктова. — Х. : Українська асоціація фахівців трудового права, 2005. — С. 255–258.
16. Ставцева, А. И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов [Текст] / А. И. Ставцева. — М. : Юрид. лит., 1974. — 160 с.
17. Рішення Апеляційного суду Донецької області від 08.09.2009 р. [Електронний ресурс] — Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/9971285>.
18. Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість : постанова Кабінету Міністрів України від 02.03.1998 р. № 255 [Електронний ресурс] Верховна Рада України. Вся база "Законодавство України". — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=255-98-%EF>.
19. Стычинский, Б. С. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде [Текст] / [Б. С. Стычинский, И. В. Зуб, В. Г. Ротань]. — 5-е изд., доп. и перераб. — К. : А.С.К., 2004. — 1072 с.
20. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] — Режим доступа : <http://www.trkodeks.ru/stat/tk-glava-12/statia-72-1>.
21. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р. № 9 [Текст] // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 2004. — № 11.



22. *Андрушко, В.* Спiрнi моменти судової практики у свiтлi нового тлумачення поняття “примусова праця” [Текст] / В. Андрушко, Р. Кондратьев // *Право України.* — 1998. — № 3. — С. 31–32.
23. *Жернаков, В.* Поняття примусової праці за законодавством України [Текст] / В. Жернаков // *Право України.* — 1997. — № 10. — С. 35–39, 43.
24. *Юшко, А. М.* Переведення на іншу роботу [Текст] : Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Юшко Алла Миронівна. — Х., 2002. — 189 с.
25. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование [Текст] / [под ред. Э. Б. Френкель]. — М. : Юрист, 2002. — 687 с.
26. *Киселев, И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право [Текст] : [учебн. для вузов] / И. Я. Киселев. — М. : Дело, 1999. — 728 с.

*Рекомендовано до друку кафедрою трудового, земельного та господарського права  
Хмельницького університету управління та права  
(протокол № 3 від 13 жовтня 2010 року)*

Надійшла до редакції 20.10.2010

