

**Яцкевич І. І.**

викладач

*(Національний університет**«Києво-Могилянська академія»)*

УДК 349.22

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ У ПРОЦЕСІ ЗМІНИ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Проаналізовано правове регулювання гарантій забезпечення права на працю під час зміни умов трудового договору. Виокремлено особливості гарантування трудових прав працівників при переведенні, переміщенні та зміні істотних умов праці.

Ключові слова: *право на працю, юридичні гарантії, правове регулювання, зміна трудового договору.*

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку України характеризується кризовими явищами як у політичному, так і економічному аспектах, що ще раз підтверджує необхідність дієвих реформ, зокрема у сфері трудових відносин. Адже праця є джерелом створення національного багатства, розвитку економіки, забезпечення соціального благополуччя. В цих умовах є актуальним вдосконалення правового регулювання трудових відносин, зокрема щодо реалізації особою права на працю через укладення трудового договору. В даній статті ми розглянемо юридичні гарантії реалізації права на працю під час виконання трудового договору, зокрема під час зміни його умов, виходячи з принципу стабільності трудових відносин.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, показує, що проблеми правового регулювання трудових прав, їх гарантування розглядаються науковцями доволі активно. Гарантіям у трудовому праві, на перший погляд, приділяється досить багато уваги. В різних аспектах їх вивчали у своїх наукових працях такі правознавці, як В. М. Андріїв, Н. Б. Болотіна, В. В. Жернаков, В. Л. Костюк, В. В. Лазор, К. Ю. Мельник, С. В. Попов, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. М. Скобелкін, А. О. Собакарь, В. М. Толкунова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші вчені у галузі трудового права. Однак аналіз останніх наукових досліджень дає підстави констатувати наявність неоднозначності, а іноді і протилежних позицій як на теоретичному рівні, так й у практичній реалізації юридичних гарантій трудових прав при новації трудового договору.

Відтак, **метою** даної статті є визначення особливостей правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю під час виконання трудового договору, зокрема у відносинах щодо переведення, переміщення працівників, а також при зміні істотних умов праці. Для досягнення

поставленої мети потрібно виконати такі завдання: 1) проаналізувати та узагальнити основні наукові підходи до поняття зміни умов трудового договору; 2) визначити юридичні гарантії забезпечення повної реалізації працівниками права на працю під час новачії трудового договору; 3) з'ясувати зміст правового регулювання юридичних гарантій при переведенні, переміщенні та зміні істотних умов праці.

Виклад основного матеріалу варто розпочати з того, що конституційна гарантія права на працю (ст. 43) [1] поширюється не лише на трудові правовідносини щодо реалізації особою свого права на працю шляхом укладення трудового договору, а й на сам процес реалізації цього права. Дуже важливо, щоб конституційні норми-принципи щодо свободи праці, добровільності праці, належних і безпечних умов праці, оплати праці, використання праці жінок і неповнолітніх, захисту від незаконного звільнення, реалізації права на відпочинок, захисту порушених трудових прав обов'язково дотримувалися. Адже трудовий принцип стабільності трудових відносин передбачає прагнення сторін трудового договору до збереження існуючих трудових відносин при врахуванні інтересів як роботодавця, так і працівника, а відтак дотримання встановлених гарантій трудових прав працівника під час виконання трудового договору як раз і забезпечує дієвість цього принципу, так само як принципів недискримінації, заборони незаконного звільнення тощо.

У юридичній літературі справедливо зазначається, що *найважливішою юридичною гарантією права на працю є встановлення обов'язку роботодавця створити працівнику нормальні умови для роботи* [2, с. 882]. При цьому важливим фактором є зацікавленість обох сторін трудового договору в якісному виконанні трудової функції працівником, яке неможливе без створення відповідних умов для цього стороною роботодавця.

Як зазначає професор А. О. Собакарь, вирішальну роль у реалізації та захисті суб'єктивних прав працівників відіграють юридичні гарантії, соціально-правове значення яких полягає в тому, що вони забезпечують працівникові реальну можливість користуватися певним соціальним благом, яке закріплено трудовим законодавством, безперешкодно реалізувати свої права, служать тим «надійним містком», який забезпечує необхідний перехід від можливості, яка проголошується в законі, до дійсності [3, с. 148].

Укладення будь-якого правочину у сфері праці має за мету забезпечення дієвого та стабільного функціонування відповідних правовідносин. Трудовий договір спрямований на виникнення стабільних трудових правовідносин між працівником та роботодавцем. Разом із тим, враховуючи складність правових відносин, які виникають у сфері праці, наявність об'єктивних соціальних, економічних та інших чинників, які часто унеможливають належне виконання трудового договору, його сторонам гарантується право на зміну умов трудового договору та праці [4, с. 252].

Визначеність трудової функції працівника, як зазначає О. В. Смирнов, є *найважливішою гарантією використання працівників на роботі* відповідно до їх професії, спеціальності чи кваліфікації. Із цього випливає два важливих

правила, які мають значення правових гарантій: 1) встановлюється юридичний обов'язок роботодавця забезпечити працівника роботою відповідно до спеціальності (кваліфікації, посади), обговореної під час прийняття на роботу; 2) забороняється в односторонньому порядку переводити працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором [5, с. 185]. Відповідно до положень ст. 31 КЗпП, роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, оскільки це вже буде примусова праця, яка заборонена як міжнародними актами у сфері праці, так і національним законодавством. У разі виробничої необхідності змінити трудову функцію працівника застосовуються правила, встановлені для переведення в межах одного підприємства (роботодавця), або ж це буде зміною істотних умов праці, введення якої потребує дотримання вимоги про попередження працівника про такі зміни за два місяці до їх введення. Разом з тим трудове законодавство України допускає виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, у виняткових випадках і обмежене у часі та за колом осіб, у порядку переведення працівника без його згоди.

На позначення зміни умов трудового договору у науці все частіше використовується новація трудового договору. Сучасна доктрина трудового права тлумачить новацію трудового договору неоднозначно. Так, автори авторитетного академічного двотомного видання за редакцією академіка А. Р. Мацюка включають до новації трудового договору переведення на іншу роботу, переміщення, зміну істотних умов праці [2, с. 886]. Разом з тим професор Н. Б. Болотіна вважає за доцільне виключити поняття «переміщення» зі ст. 32 КЗпП України, передбачивши тільки два варіанти змін умов трудового договору: «переведення» і «зміни в організації виробництва і праці» [6, с. 274], Н. Д. Гетьманцева новацією умов трудового договору визначає тільки переведення на іншу роботу [7, с. 64].

Ми вважаємо, що новація в класичному розумінні цього терміна не зовсім підходить до правового регулювання трудового договору, що зумовлено специфікою предмета та станом правового регулювання власне трудових відносин у трудовому праві. Відтак, більш доцільним вбачається використовувати хоча й громіздку, але більшою мірою відповідну реаліям правового регулювання, конструкцію «зміна умов трудового договору». У будь-якому випадку, при зміні умов трудового договору, чи то при новації трудового договору, важливо дотримуватися гарантій трудових прав працівників, забезпечувати баланс інтересів сторін трудового договору, в першу чергу на юридичних засадах.

Норми законодавства, якими регулюються переведення в трудовому праві, по суті, є гарантійними нормами, оскільки їхня дія спрямована на забезпечення права особи на працю з урахуванням інтересів сторін трудового договору, виробничої необхідності та інших факторів, які створюють передумови для переведень. Як зазначається в юридичній літературі, переведення на іншу роботу – це категорія, яка безпосередньо пов'язана з із гарантуванням свободи праці та заборонаю використання примусової праці [2, с. 887].

Разом з тим чинне законодавство не закріплює легального визначення поняття переведення на іншу роботу, а лише подає основні ознаки переведень. Звичайно, наявність таких ознак дає можливість формулювання доктринального визначення цього поняття, але й серед науковців немає одностайності у підходах до розуміння переведення на іншу роботу як правової категорії.

Зі змісту частини 1 ст. 31 КЗпП України, за якою «переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в інше місце, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених законодавством» [8], зрозуміло, трудовим законодавством встановлюється юридична *гарантія недопущення переведення без згоди працівника*.

Аналіз вказаної статті КЗпП України дає підстави виділяти окремі види переведень за ознакою зміни роботодавця, трудової функції або місця розташування роботодавця. Тож можна говорити про внутрішні та зовнішні переведення як його види. Оскільки не може бути відмовлено в укладенні трудового договору з особою, яка направляється на роботу в порядку переведення за попередньої згодою між роботодавцями та працівником, а тому ми можемо говорити про погоджене переведення як підвид зовнішнього переведення. Також окремими видами переведень є тимчасові та постійні переведення. Крім того, аналіз чинного трудового законодавства дозволяє класифікувати переведення за критерієм суб'єкта, який ініціює дане переведення. Це може бути переведення за ініціативою роботодавця, працівника або третіх осіб. Більш детальну класифікацію переведень подає Ю. П. Дмитренко [9, с. 225], який класифікує переведення за такими критеріями: місце роботи, строки, джерело ініціативи, мета, причина. В літературі також зазначається, що при всій своїй різноманітності переведення мають одну важливу рису – усунення з попередньої роботи [10, с. 198].

Автори підручника «Трудове право України» подають власне визначення переведень, за яким переведення працівника на іншу роботу – це доручення працівникові роботи, тимчасово або на постійній основі, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації або посаді, визначеній трудовим договором. Основними рисами переведення працівника на іншу роботу є такі: 1) ініціюється роботодавцем або працівником; 2) означає зміну трудової функції (спеціальності, кваліфікації, посади); 3) проводиться шляхом змін до трудового договору, як правило, на підставі наказу (розпорядження) роботодавця; 4) може мати постійний або тимчасовий характер; 5) як правило, потребує згоди працівника; 6) як правило, фіксується шляхом внесення запису до трудової книжки [4, с. 253–254].

Роботодавець не має права доручати працівнику виконання роботи, протипоказаної йому за станом здоров'я, але водночас роботодавець зобов'язаний перевести працівника на легшу роботу, якщо це зумовлено станом здоров'я працівника. Таке переведення має тимчасовий характер та

передбачене ст. 170 КЗпП України. Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку. *Юридичною гарантією забезпечення повної реалізації права на працю є положення, згідно з яким при переведенні за станом здоров'я на легшу, але нижчеоплачувану, роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток* протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

Під тимчасовим переведенням працівника на іншу роботу за станом здоров'я у науковій літературі розуміють переведення працівника за трудовим договором, яке передбачає зміну роботи (трудової функції, яка відповідає легшій роботі) працівника за станом здоров'я. Основними рисами зазначеного виду переведення працівника є такі: 1) як правило, ініціюється працівником; 2) передбачає обов'язок роботодавця надати легшу роботу; 3) означає надання працівнику легшої роботи (зміна спеціальності, кваліфікації, посади) відповідно до медичного висновку; 4) як правило, має строковий характер; 5) проводиться шляхом внесення змін до трудового договору та/або на підставі наказу (розпорядження) роботодавця [4, с. 256].

Як справедливо зазначається у навчальній літературі, на практиці кожен із зазначених видів переведень нерідко визначається кількома обставинами. Чітка класифікація переведень на іншу роботу має важливе теоретичне і практичне значення, оскільки сприяє більш глибокому аналізу переведень як правового інституту, правильному застосуванню норм, що встановлюють різний порядок та умови переведення стосовно кожного їх виду, а також дотриманню гарантій прав працівників при переведенні на іншу роботу [10, с. 199].

Згідно з положеннями судової практики, зокрема з положеннями п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 56 листопада 1992 року № 9, переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором [11]. Відтак, положення законодавства про погодження з працівником переведення є юридичною гарантією реалізації права на працю у процесі виконання трудового договору.

На сучасному етапі розвитку трудових відносин в Україні, а також з огляду на стан гарантування права на працю в нашій державі, важливо забезпечити баланс інтересів працівника і роботодавця щодо узгоджених переведень. Адже «зміна трудового договору за згодою сторін часто є фікцією, яка прикриває владу роботодавця і його можливості нав'язати працівникові свої умови. У більшості випадків роботодавець отримує згоду працівника, навіть якщо вона є вимушеною» [2, с. 890]. Легальна можливість фактичного переведення працівника на роботу з гіршими умовами праці без його згоди закріплена частиною 3 ст. 32 КЗпП України, яка передбачає, що у зв'язку із змінами в організа-

ції виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

Новацію умов трудового договору шляхом переведення на інше підприємство, установу, організацію Я. А. Одовічена пропонує оформляти договором про переведення, що є тристоронньою угодою між працівником, попереднім та майбутнім роботодавцем. Оскільки місцем роботи вважається конкретне підприємство, установа, організація, то його зміна, за домовленістю керівників та працівника, однозначно буде призводити до переведення на інше підприємство. Особливістю даного виду новації 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 [12, с. 700]. *Нормативне закріплення письмового оформлення переведення на інше підприємство, установу чи організацію у вигляді тристоронньої угоди між працівником та роботодавцями, на нашу думку, буде важливою юридичною гарантією реалізації особою права на працю.*

Згідно з положеннями частини 2 ст. 32 КЗпП України, не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому самому 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.

Юридичними гарантіями права на працю при переміщенні працівника є, в першу чергу, нормативне врегулювання порядку переміщень. У навчально-науковій літературі зазначається, що переміщення працівника за трудовим договором – це покладення на працівника обов'язку щодо виконання трудової функції на іншому робочому місці, в іншому структурному підрозділі у тій же місцевості, на іншому механізмі або агрегаті на підставі наказу (розпорядження) роботодавця. Таким чином, основними рисами переміщення працівника вважаються такі: 1) ініціюється роботодавцем; 2) означає зміну робочого місця працівника; 3) проводиться на підставі наказу (розпорядження) роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором; 4) не потребує згоди працівника; 5) не тягне зміни інших умов трудового договору; 6) не допускається, якщо переміщення працівника протипоказане за станом здоров'я; 7) не заноситься до трудової книжки [4, с. 253].

Водночас С. М. Булах не вважає переміщення новацією трудового договору, оскільки така дія не потребує отримання згоди працівника [13, с. 61]. Науковець також зазначає, що за умови відсутності зміни умов трудового договору під час переміщення працівників, останнє не слід розуміти як окремий вид новації трудового договору й визначати його зміною умов праці [14, с. 101]. Тому з метою посилення гарантій реалізації особою права на працю потрібно нормативно закріпити обов'язковість визначення конкретного робочого місця працівника у трудовому договорі, що сприятиме запобіганню

зловживань переміщенням працівників з боку роботодавця, якщо інше не зумовлене специфікою роботи.

На практиці часто виникає питання: чи можна застосовувати процедуру переміщення при потенційній зміні визначених сторонами умов трудового договору, виключаючи умову про трудову функцію та місце роботи, зміна яких остаточно вимагає застосування процедури переведення? Чіткої вказівки стосовно зазначеного немає ані в ч. 1, ані в ч. 2 ст. 32 КЗпП України. З цього приводу П. Д. Пилипенко зазначає, що, незважаючи на усі об'єктивні чинники, які зумовили появу такої норми, її невідповідність загальним принципам договірної регулювання у нинішніх умовах є очевидною. *Гарантії трудових прав найманих працівників у разі застосування до них роботодавцем переміщення суттєво занижені* [15, с. 338].

Поняття зміни істотних умов праці є дискусійним у науці трудового права. Водночас у навчально-науковій літературі основними рисами зміни істотних умов праці зазначаються такі: 1) як правило, ініціюються роботодавцем; 2) стосуються умов праці, які впливають на зміст трудового договору та характер його виконання; 3) можуть впливати на істотні умови трудового договору; 4) потребують попереднього повідомлення кожного працівника (не пізніше як за два місяці); 5) потребують попередньої згоди працівника (бажано письмово); 6) можуть мати тимчасовий або постійний характер; 7) оформляються шляхом внесення змін до трудового договору та/або на підставі наказу (розпорядження) роботодавця; 8) у разі незгоди працівника можуть зумовити припинення дії трудового договору (п. 6 ст. 36 КЗпП) [4, с. 257].

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. По суті, зміна істотних умов праці є синонімом до переведення в межах одного роботодавця, недарма ж наслідком відмови від продовження роботи на нових умовах трудовий договір припиняється на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП України, яка поєднує відмову від переведення та неприйняття змінених умов праці. Фактично відбувається одностороння зміна істотних умов трудового договору, що може мати наслідком розірвання трудового договору.

Автори проекту Трудового кодексу України (далі – проект ТК) [16] не застосовують поняття новації трудового договору, натомість норми щодо переведення та переміщення об'єднали у главі 3 «Зміна умов трудового договору» проекту ТК. Причому видами зміни трудового договору у статті 64 проекту ТК визначено переміщення та переведення. Стаття 63 проекту ТК встановлює *заборону змінювати умови трудового договору без згоди працівника, що є юридичною гарантією забезпечення принципу добровільності реалізації права на працю за трудовим договором*. Аналіз проекту ТК щодо зміни умов трудового договору дає підстави виділяти загальні положення, якими регулюється модифікація трудового договору (наприклад, ст. 63), та спеціальні (наприклад, ст.ст. 305, 310).

Доручення працівнику виконання роботи, що виходять за межі трудового договору, а також зміна істотних умов трудового договору вважається переведенням, а тому потребує згоди працівника. Згідно з ч. 2 ст. 66 проекту ТК, переведення на іншу роботу, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами, дозволяється тільки за письмовою згодою працівника та оформлюється шляхом укладення нового або внесення змін до раніше укладеного трудового договору.

У Проекті ТК за роботодавцем закріплено право без згоди працівника перевести його на інше робоче місце. Водночас статтею 58 проекту ТК передбачено, що робоче місце – це місце, де працівнику необхідно бути або куди необхідно прямувати під час виконання ним трудових обов'язків, яке знаходиться під прямим або опосередкованим контролем роботодавця. Тут же встановлено обов'язок роботодавця визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами.

Висновок. Виходячи з аналізу актів правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю, наукових публікацій та проекту Трудового кодексу України, можна зробити висновок, що основними гарантіями є: визначеність трудової функції; заборона вимагати від працівника виконання роботи, не передбаченої трудовим договором; недопущення переведення працівника без його згоди; завчасне повідомлення працівника про наступну зміну істотних умов праці.

Гарантії прав працівника при переміщенні значно знижені і потребують удосконалення. З метою посилення гарантій реалізації особою права на працю потрібно нормативно закріпити обов'язковість визначення конкретного робочого місця працівника у трудовому договорі, що сприятиме запобіганню зловживань переміщенням працівників з боку роботодавця, якщо інше не зумовлене специфікою роботи.

Нормативне закріплення письмового оформлення переведення на інше підприємство, установу чи організацію у вигляді тристоронньої угоди між працівником та роботодавцями, на нашу думку, буде важливою юридичною гарантією реалізації особою права на працю.

Бібліографічні посилання

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Курс порівняльного трудового права : підручник : у 2-х т. / Іншин М. І., Мацюк А. Р., Соцький А. М., Щербина В. І. ; за ред. А. Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Х., 2015. – Т. 1.
3. Собакарь А. О. Гарантії прав працівників на безпечні умови праці / А. О. Собакарь // Науковий вісник Дніпропетровського держ. ун-ту внутр. справ. – 2015. – № 1. – С. 147–154.
4. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. – К., 2015.
5. Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР / Смирнов О. В. – М., 1964.
6. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підруч. / Н. Б. Болотіна. – К., 2003.
7. Гетьманцева Н. Новація умов трудового договору / Н. Гетьманцева // Юридична

Україна. – 2007. – № 3. – С. 64–70.

8. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України, Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

9. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К., 2009.

10. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х., 2012.

11. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – С. 279.

12. Одовічена Я. А. Зміна місця роботи як новація умов трудового договору / Я. А. Одовічена // Форум права. – 2012. – № 4. – С. 694–701.

13. Булах С. М. Спеціальні принципи правового регулювання переведення і переміщення працівників в умовах переходу до ринкової економіки / С. М. Булах // Науковий вісник Дніпропетровського держ. ун-у внутр. справ. – 2014. – № 3. – С. 58–68.

14. Булах С. М. Основні відмінності переміщення від переведення працівників у трудовому законодавстві України / С. М. Булах // Науковий вісник Дніпропетровського держ. ун-ту внутр. справ. – 2014. – № 1. – С. 94–104.

15. Пилипенко П. Д. Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників / П. Д. Пилипенко // Вісн. Львів. ун-ту : сер. юрид. – 2002. – Вип. 37. – С. 337–342.

16. Проект Трудового кодексу України / народний депутат України М. М. Папієв. – Реєстр. № 1658 від 27.12.2014. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>.

Яцкевич И. И. Юридические гарантии права на труд в процессе изменения условий трудового договора. Дан анализ правового регулирования гарантий обеспечения права на труд в процессе изменения условий трудового договора. Выделены особенности гарантирования трудовых прав работников при переводе, перемещении, а также изменении существенных условий труда.

Ключевые слова: право на труд, юридические гарантии, правовое регулирование, изменение трудового договора.

Yatskevych I. I. Legal safeguards for right to work during revision of employment contract terms. The article contains analysis of normative regulation of legal guarantees of right to work realization during modification of employment contract. The author gives attributes and characteristics of transfers and shifts an employee, as well as changes to essence of labor contract. According to performed analysis results the authors considers the main legal safeguards during exercising employment contract as well as revising some of its terms as follows, – definition of labor function in employment relations; prohibition of demanding from an employee to perform work which is not covered by employment contract; avoiding transfers of workers without their consent acceptance; timely notifying of workers regarding following changes of essential conditions of work. The legal guarantees at shifting employee are quite low and they need to be improved. In order of legal safeguards for realization right to work by a person strengthening it is needed to provide normative obligation of working place written definition at employment contract. This will facilitate to avoid overuse by employers their right to shift an employee, unless otherwise is needed according to labor function specifics. The normative providing of obligatory written three-part agreement for transfer of an employee will became an important guarantee of realization right to work by a person.

Keywords: right to work, legal guarantees, legal regulation, changes of employment contract.

Надійшла до редакції 29.12.2015