

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.3.4.9>

PROCEDURA ZAWIERANIA I ZMIANY UMÓW O PRACĘ Z PRACOWNIKAMI UŻYCZONYMI

Oleksandr Husarov

*przewodniczący Peczeniskiej Zjednoczonej Hromady Terytorialnej,
doktorant Charkowskiego Narodowego Uniwersytetu Spraw Wewnętrznych,
kandydat nauk prawnych (Charków, Ukraina)
ORCID ID: 0000-0001-7493-1789
oleksandrhusarov@ukr.net*

Adnotacja. W artykule, na podstawie analizy poglądów naukowych naukowców i aktualnego prawa, scharakteryzowano procedurę zawierania umów o pracę z użyczonymi pracownikami. Artykuł ujawnia osobliwości zmiany warunków umowy o pracę z badaną w artykule kategorią pracowników. Autor dochodzi do wniosku, że do specyfiki zawierania i zmiany umów o pracę z użyczonymi pracownikami należą następujące kwestie: stosunki pracy powstające w trakcie i po podpisaniu umowy o pracę mają charakter trójstronny: pracownik – agencja pracy (lub główny pracodawca) – pracodawca korzystający z pracy najemnej; zmiany istotnych warunków umowy o pracę, przeniesienie i relokacja pracowników powinny być dokonywane nie tylko za zgodą pracownika, ale również za zgodą agencji pracy; po trzecie, rozwiązanie stosunku między pracownikami a pracodawcą nie zawsze prowadzi do rozwiązania stosunku pracy między pracownikiem a agencją zatrudnienia; po czwarte, prawo pracy i prawo cywilne są ściśle powiązane w zakresie regulacji zawierania i zmiany stosunków pracy z pracownikami użyczonymi. Jednak to pierwsze z nich ma niewątpliwie priorytetową rolę i znaczenie.

Słowa kluczowe: zawarcie, zmiana warunków, umowa o pracę, pracownicy użyczeni, nietypowe formy zatrudnienia.

THE PROCEDURE FOR CONCLUDING AND CHANGING EMPLOYMENT CONTRACTS WITH TEMPORARY EMPLOYEES

Oleksandr Husarov

*head of Pecheneg OTG, doctoral student of Kharkiv National University of Internal Affairs,
candidate of legal sciences (Kharkiv, Ukraine)
ORCID ID: 0000-0001-7493-1789
oleksandrhusarov@ukr.net*

Annotation. The article, based on the analysis of the scientific views of scientists and the norms of the current legislation, describes the procedure for concluding labor contracts with temporary workers. The peculiarities of changing the terms of the employment contract with the category of employees studied in the article are revealed. It was concluded that the peculiarities of concluding and changing employment contracts with temporary employees include the following: labor relations that arise in the process and after the signing of the employment contract are tripartite in nature: the employee-employment agency (or the main employer) is the employer who uses hired labor; changing the essential conditions of the employment contract, transferring and moving employees must be carried out not only with the consent of the employee, but also with the employment agency; thirdly, the termination of relations between employees and the customer does not always lead to the termination of the employment relationship between the employee and the employment agency; fourthly, when regulating the conclusion and change of employment relationships with temporary employees, the norms of labor and civil law are closely intertwined. However, the first ones certainly have a priority role and importance.

Key words: conclusion, change of terms, employment contract, temporary workers, non-typical forms of employment.

ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ ТА ЗМІНИ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ІЗ ЗАПОЗИЧЕНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

Олександр Гусаров

*голова Печенізької ОТГ, докторант Харківського національного університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук (Харків, Україна)*

ORCID ID: 0000-0001-7493-1789

oleksandrhusarov@ukr.net

Анотація. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, надано характеристику порядку укладення трудових договорів із запозиченими працівниками. Розкрито особливості зміни умов трудового договору із досліджуваною у статті категорією працівників. Зроблено висновок, що до особливостей укладення та зміни трудових договорів із запозиченими працівниками слід віднести наступні: трудові відносини, які виникають в процесі та після підписання трудового договору, носять тристоронній характер: працівник-агентство з працевлаштування (або ж основний роботодавець) – роботодавець, який використовує найману працю; зміна істотних умов трудового договору, переведення та переміщення працівників має здійснюватися не тільки із погодженням працівника, але й агентством із працевлаштування; по-третє, припинення відносин працівниками із замовником не завжди веде до припинення трудових правовідносин між працівником та агентством із працевлаштуванням; по-четверте, при регулюванні укладення та зміни трудових правовідносин із запозиченими працівниками тісно переплітаються норми трудового та цивільного права. Втім, саме перші, безумовно, мають пріоритетну роль та значення.

Ключові слова: укладення, зміна умов, трудовий договір, запозичені працівники, нетипові форми зайнятості.

Постановка проблеми. Специфіка виконання запозиченими працівниками своїх трудових обов'язків, а також особливості їх трудо-правового статусу, обумовлюють наявність специфічного підходу щодо укладення трудового договору із ними. Зокрема, варто відзначити, що на відміну від традиційних трудових договорів, позикова праця – це робота, виконувана працівником певної кваліфікації, найнятим і наданим агентством позикової праці у розпорядження третьої сторони – користувача – для виконання певної роботи на користь останнього. Тобто, трудовий договір є тристороннім: працівник, агентство, третя сторона-користувач. Цікаво, що договірне трудове відношення, як правило, існує тільки між позиковим працівником й агентством позикової праці, а особа при цьому працює, дотримуючись вказівок користувача. Агентство позикової праці частково делегує повноваження роботодавця користувачу (Петренко, 2019). Зазначене вище обумовлює специфіку укладення та зміни трудових договорів із запозиченими працівниками.

Стан дослідження. Проблема регулювання праці запозичених працівників вже ставала предметом дослідження низки науковців. Зокрема, їй приділяли увагу: В.Я. Бурак, В.С. Венедіктов, Ю.В. Гоголь, О.І. Кисельова, З.Я. Козак, Т.А. Кобзєва, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилюпенко та багато інших. Втім, справедливим буде відзначити, що на сьогоднішній день в юридичній літературі малодослідженою є проблематика порядку укладення та зміни трудових договорів із запозиченими працівниками.

Саме тому метою статті є: розкрити порядок укладення та зміни умов трудового договору із запозиченими працівниками.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження варто відзначити, що відповідно Закону України «Про зайнятість населення», суб'єкти господарювання – роботодавці, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, направляють працівників за умови, якщо це передбачено колективним договором такого роботодавця, та за наявності згоди первинної профспілкової організації і зобов'язані: 1) укласти договір з роботодавцем про застосування праці працівника; 2) виплачувати працівникові заробітну плату в розмірі, не нижчому, ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, та заробітної плати, яку отримує працівник у роботодавця за виконання такої ж роботи; 3) забезпечувати працівнику час роботи та відпочинку на умовах, визначених для працівників роботодавця, що передбачено умовами колективного договору та правилами внутрішнього трудового розпорядку; 4) нараховувати та сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на користь працівника; 5) не перешкоджати укладенню трудового договору між працівником та роботодавцем, у якого виконувалися ним роботи (Про зайнятість населення, 2012).

Тож, першочерговим етапом укладення договору із запозиченим працівником є складання договору між ним та його основним роботодавцем та/або агентством із працевлаштування. Порядок укладення такого трудового договору є аналогічним, як і з загальними категоріями працівників. Такий порядок, зазвичай, має такий вигляд: 1) звернення особи до роботодавця з пропозицією (письмовою заявою) про укладення трудового договору. На даному етапі працівник, попередньо переговоривши з роботодавцем, з'ясує можливості свого працевлаштування. Після цього він подає заяву з проханням прийняти його на роботу, де зазначає посаду чи вид роботи, яку може виконувати, та термін початку роботи. До заяви додаються необхідні, передбачені законодавством документи: про освіту, про стан здоров'я та ін.; 2) розгляд заяви роботодавцем і прийняття ним рішення. У багатьох випадках процедура розгляду заяви вимагає погодження з відповідними відділами і службами підприємства. Стаття 24 КЗпП України встановила правило, за яким укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням роботодавця про зарахування працівника на

роботу; 3) видання наказу або розпорядження про зарахування працівника на роботу; 4) оформлення трудової книжки. Заповнення трудової книжки вперше проводиться роботодавцем не пізніше тижневого строку з дня прийняття на роботу працівника (Пилипенко, Бурак, Козак, 2014).

З моменту укладення трудового договору між працівником та роботодавцем виникають трудові правовідносини. Працівник підпорядковується правилам внутрішнього розпорядку організації і набуває прав, установлених для працівників цієї організації. Відповідно до ч. 3 ст. 24 КЗпП роботодавець зобов'язаний повідомити центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України (Пилипенко, Бурак, Козак, 2014).

Таким чином, уклавши трудовий договір працівник та роботодавець (або ж агентство із працевлаштування) вступають у трудові правовідносини. Разом із тим, коли ми говоримо про запозичену працю, то укладенням трудового договору процес не завершується. В даному випадку необхідним є укладення цивільно-правової угоди між агентством із працевлаштування та роботодавцем, що використовує запозичену працю. Цивільно-правовий договір – це дво- або багатосторонні дії сторін, які спрямовані на досягнення певного правового результату. В даному випадку поняття цивільного договору звужується до значення юридичного факту, який сам по собі не має матеріального змісту. Таке смислове значення не дозволяє виявити всі істотні ознаки цивільного договору, оскільки угода сторін не є договірним відношенням, а лише переслідує мету його встановлення. В цій площині розгляду договір є не тільки особливим юридичним фактом, який встановлює зв'язок між юридично рівними суб'єктами, рівність яких заснована на їх однопорядковій правоздатності (Яковлев, 2001: 371).

Наступне проблемне питання, яке ми розглянемо в межах даного дослідження – зміна умов трудового договору. Стаття 32 КЗпП України передбачає три види зміни умов трудового договору: 1) переведення на іншу роботу; 2) переміщення на інше робоче місце; 3) зміна істотних умов праці. Щодо останнього пункту у нас є декілька зауважень. Так, місце праці — одна з істотних умов трудового договору, зміна якої може проводитися лише за взаємною згодою обох його сторін за будь-яких умов (Дмитришин, 2009). Такі зміни пов'язані із встановленням безпосередніх умов праці конкретних працівників на конкретному підприємстві і до переведення працівників на інше підприємство, тим паче до звільнення їх з підприємства, а отже, і до аутстафінгу, не мають жодного відношення. При зміні істотних умов праці як окремої групи умов трудового договору змінюються лише безпосередні умови праці на підприємстві, а не робота (посада) та її місце. Зміна в організації виробництва і праці підрозділів компанії (про що свідчить виданий наказ) допускає зміну істотних умов праці без згоди працівника, але з попередженням його не пізніше, ніж за 2 місяці. Працівники, що відмовилися продовжувати роботу у зв'язку зі зміною істотних умов праці, підлягають звільненню на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП, а не на підставі ст. 38 КЗпП, як їм рекомендовано (Дмитришин, 2009).

Як слідує з ч. 3 ст. 32 КЗпП, зміна істотних умов праці допускається у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Під цими змінами варто розуміти об'єктивно необхідні дії власника або уповноваженого ним органу, обумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконаленням структури підприємства. Про це нагадують представники Держпраці. Як слідує з позиції Міністерства соціальної політики України, роботодавець повинен видати наказ про внесення змін в організацію виробництва і праці, в якому розкривається зміст цих змін. Скорочення обсягів продажу продукції не може бути визнано зміною в організації виробництва і праці, але наявність таких обставин може спричинити раціоналізацію робочих місць, що визнається зміною істотних умов праці, підкреслюється у листі Мінсоцполітики від 13 квітня 2017 року № 159/0/22-17. Пунктом 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» передбачено, що в разі проведення зміни істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці, то на власника може бути покладено обов'язок поновити працівникові попередні умови праці (Баранова, 2020). Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 КЗпП (ч. 4 ст. 32 КЗпП). Як зазначають в Держпраці, протягом двох місяців з моменту повідомлення про зміну істотних умов праці від працівників доцільно одержати письмову заяву про згоду продовжувати роботу після зміни істотних умов праці або про їхню відмову працювати в нових умовах (Баранова, 2020).

Варто відмітити, що законодавством про працю не передбачені механізм, форма повідомлення про зміну істотних умов праці та форма погодження працівника чи його відмови продовжувати роботу в нових умовах. Тому працівники можуть певним чином проявити незгоду чи небажання підписувати повідомлення. Ці дії не впливають на їх обов'язок вирішити для себе: працювати в нових умовах чи ні. Водночас у разі виникнення трудових спорів роботодавець повинен мати докази, що працівника було повідомлено вчасно, а також докази, що працівник відмовився від продовження роботи в нових умовах (Чи існує форма повідомлення про зміну істотних умов праці та форма погодження працівника?, 2020).

Тож, якщо ми говоримо про зміну істотних умов праці, то запозичені працівники можуть зіштовхуються із цим інститутом трудового права декілька разів. Вперше, коли працівник починає працювати на умовах запозиченої праці. Вдруге, але це не є обов'язковим, в процесі здійснення трудової діяльності на умовах запозиченої праці. В даному випадку ключовою особливістю є те, що зміна істотних умов праці має здійснюватися не тільки за згодою працівника, а й агентства із працевлаштування чи основного роботодавця.

Переходячи до розгляду переведення та переміщення варто відзначити, що вони є однаково спрямованими на оптимізацію використання роботодавцем трудових ресурсів процедурами, що безпосереднім чином впливає з мети та соціального значення виробничої функції трудового права, однак, вказане досягається різними кадровими заходами впливу на працівників. Переведення та переміщення працівників є спорідненими трудо-правовими категоріями, проте не однаковими за своєю сутністю та практичним виявом, адже «переведення пов'язано зі зміною місця роботи (підприємство, установа, організація) та/або трудової функції (професія, спеціальність, кваліфікація, посада), а при переміщенні місце роботи та трудова функція зберігаються, змінюється лише конкретний структурний підрозділ (відділ, цех тощо) та/або конкретне робоче місце (кабінет, верстат тощо)» (Мельник, 2014; Фоміна, 2020).

Переміщення – це доручення працівнику роботи у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором на тому ж підприємстві, в установі, організації, але на іншому робочому місці, в іншому структурному підрозділі у тій же місцевості, а також на іншому механізмі або агрегаті. Зміна істотних умов праці – це зміна систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад тощо у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці при продовженні роботи працівника за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою (Венедітков, Мельник, 2005: 68).

Що ж стосується переведення, то варто відзначити, що діюче трудове законодавство України не містить визначення поняття «переведення працівників на іншу роботу». Зазначена дефініція дана в п.31 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», згідно з яким «переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором» (Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», 1992). Але, відзначає Ю.В. Гоголь, даючи таке визначення «переведення на іншу роботу», Пленум Верховного Суду України допустився значної помилки. Адже з диспозиції норми, яка міститься у ст. 32 КЗпП України, можна зробити висновок, що переведення 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 праці (Гоголь, 2008).

Під переведенням, пише В.С. Венедітков, зазвичай, розуміється доручення працівнику іншої роботи на тому ж підприємстві, в установі, організації із зміною спеціальності, кваліфікації чи посади, а також роботи на іншому підприємстві, в установі, організації або в іншій місцевості, хоча б разом з підприємством, установою, організацією (Венедітков, Мельник, 2005). Як зазначає А.Ю. Пашерстник, переведення – це таке переміщення, при якому працівник переходить до виконання роботи, що відрізняється від попередньої своїми професійними, кваліфікаційними та об'єктивними ознаками. Воно може супроводжуватися змінами обсягу праці, але це не є його обов'язковою умовою та ознакою (Пашерстник, 1951: 41). Переведення, підкреслює О.В. Лавриненко, – це вже інша робота, раніше не визначена у трудовому договорі, коли у працівника змінюються попередні суттєві умови праці, обговорені безпосередньо сторонами в трудовому договорі (контракті про службу) або передбачені законодавством. Також переведення необхідно відрізнити від переходу на іншу роботу (місце служби), який здійснюється шляхом звільнення з однієї роботи з метою влаштування на іншу (Лавриненко, 1999; Венедітков, Іншин, 2002).

Варто відмітити, що переведення на іншу роботу може обумовлюватись простим. Відповідно до КЗпП України, простий – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця (Кодекс законів про працю України, 1971).

Висновок. Таким чином, проведене наукове дослідження дає змогу констатувати той факт, що на сьогоднішній день, особливості укладення, зміни та припинення трудових правовідносин із запозиченими працівниками обумовлюється відсутністю комплексного законодавчого регулювання праці досліджуваної категорії працівників. Окрім того, специфічним моментом є те, що їх діяльність в окремих аспектах упорядковується за допомогою норм цивільного права. Такий стан речей, на нашу думку, значно ускладнює: а) розвиток такої форми зайнятості; б) процес врегулювання праці досліджуваної категорії працівників, зміну умов їх праці; в) дещо загальномує внутрішні процеси в середині підприємства, що таку працю використовує, адже у багатьох випадках всі зміни мають бути узгоджені із фірмою, яка надає запозичених працівників.

Тож, до особливостей укладення та зміни трудових договорів із запозиченими працівниками слід віднести наступні:

– по-перше, трудові відносини, які виникають в процесі та після підписання трудового договору, носять тристоронній характер: працівник-агентство з працевлаштування (або ж основний роботодавець)-роботодавець, який використовує найману працю;

– по-друге, зміна істотних умов трудового договору, переведення та переміщення працівників має здійснюватися не тільки із погодженням працівника, але й агентством із працевлаштування;

– по-третє, припинення відносин працівниками із замовником не завжди веде до припинення трудових правовідносин між працівником та агентством із працевлаштуванням;

– по-четверте, при регулюванні укладення та зміни трудових правовідносин із запозиченими працівниками тісно переплітаються норми трудового та цивільного права. Втім, саме перші, безумовно, мають пріоритетну роль та значення.

Список використаних джерел:

1. Баранова О. Зміни істотних умов праці: 5 особливостей. 2020. URL: https://biz.ligazakon.net/news/200518_zmni-stotnikh-umov-prats-5-osoblivostey
2. Венедиктов В.С., Іншин М.І. Організаційно-правові засади проходження служби в органах внутрішніх справ України : наук.- практ. посіб.; Національний ун-т внутрішніх справ. Х.: Видавництво НУВС, 2002. 164 с.
3. Венедиктов В.С., Мельник К.Ю. Основи трудового права України. Х. : Консум , 2005. 132 с.
4. Гоголь Ю.В. Щодо визначення поняття переведення працівників на іншу роботу. *Держава і право*. 2008. №46. С. 354–358.
5. Дмитришин Н. Аутстафінг можна розглядати як одну із форм залучення персоналу. 2009. URL: <https://dtk.com.ua/show/6bid02140.html?lang=ukr>
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII.
7. Лавриненко О.В. Правовая и социальная защита работников органов внутренних дел Украины. Х.: Знание, 1999. 304 с.
8. Мельник К.Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
9. Пашерстник А.Е. Право на труд. Очерки по советскому трудовому праву. М. : Издательство АН СССР. 1951. 230 с.
10. Петренко В. Позикова праця як нетипова форма зайнятості. *Закон і бізнес*. 2019. URL: https://zib.com.ua/ua/print/79136-pozikova-pracya_yak_netipova_forma_zaynyatosti.html
11. Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. Трудове право України : акад. курс : підруч. [для студ. вищ. навч. закл. 5-те вид., переробл. і допов. К. : Ін Юре, 2014. 552 с.
12. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. № 1. 1995. С. 275.
13. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/conv#Text>
14. Фоміна Г.Ю. Поняття та мета переведення та переміщення працівників. *Юридична наука*. № 3(105). 2020. С. 507–513.
15. Чи існує форма повідомлення про зміну істотних умов праці та форма погодження працівника? 2020. URL: <https://dsp.gov.ua/faq/chy-isnuie-forma-povidomlennia-pro-zminu-istotnykh-umov-pratsi-ta-forma-pohodzhennia-pratsivnyka/>
16. Яковлев В.Ф. К проблеме гражданско-правового метода регулирования общественных отношений. *Антология уральской цивилистики, 1925–1989*. М., 2001. С. 370–389.

References:

1. Baranova, O. (2020). Zminy istotnykh umov pratsi: 5 osoblyvostei [Changes in essential working conditions: 5 features]. URL: https://biz.ligazakon.net/news/200518_zmni-stotnikh-umov-prats-5-osoblivostey
2. Venedyktov, V.S., Inshyn, M.I. (2002). Orhanizatsiino-pravovi zasady prokhozhenia sluzhby v orhanakh vnutrishnikh sprav Ukrainy [Organizational and legal principles of service in the internal affairs bodies of Ukraine]: nauk.- prakt. posib.; Natsionalnyi un-t vnutrishnikh sprav. Kh.: Vydavnytstvo NUVS. 164 p.
3. Venedyktov, V.S., Melnyk, K.Iu. (2005). Osnovy trudovoho prava Ukrainy [Fundamentals of labor law of Ukraine]. Kh. : Konsum. 132 s.
4. Hohol, Yu.V. (2008). Shchodo vyznachennia poniattia perevedennia pratsivnykiv na inshu robotu [Regarding the definition of the concept of transfer of employees to another job]. *Derzhava i pravo*. №46. pp. 354–358.
5. Dmytryshyn, N. (2009). Autstafinh mozhna rozghliadaty yak odnu iz form zaluchennia personalu [Outstaffing can be considered as one of the forms of personnel involvement]. URL: <https://dtk.com.ua/show/6bid02140.html?lang=ukr>
6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine] vid 10.12.1971 № 322-VIII.
7. Lavrinenko, O.V. (1999). Pravovaia i sotcialnaia zashchita rabotnikov organov vnutrennikh del Ukrainy [Legal and social protection of employees of internal affairs bodies of Ukraine]. Kh.: Znanie. 304 p. [in Russian].
8. Melnyk, K.Iu. (2014). Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]: pidruchnyk. Kharkiv : Disa plus. 480 p.
9. Pasherstnyk, A.E. (1951). Pravo na trud. Ocherky po sovetskomu trudovomu pravu [The right to work. Essays on Soviet labor law]. M. : Yzdatelstvo AN SSSR. 230 p. [in Russian].
10. Petrenko, V. (2019). Pozykova pratsia yak netypova forma zainiatosti [Loan work as an atypical form of employment]. *Zakon i biznes*. URL: https://zib.com.ua/ua/print/79136-pozikova-pracya_yak_netipova_forma_zaynyatosti.html
11. Pylypenko, P.D., Burak, V.Ia., Kozak, Z.Ia. (2014). Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]: akad. kurs : pidruch. [dlia stud. vyshch. navch. zakl. 5-te vyd., pererobl. i dopov. K. : In Yure. 552 p.
12. Postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy № 9 «Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv» [Resolution of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine No. 9 "On the practice of consideration of labor disputes by courts"] vid 6 lystopada 1992 r. *Biuleten zakonodavstva i yurydychnoi praktyky Ukrainy*. № 1. 1995. p. 275.

13. Pro zainiatist naseleattia [On employment of the population] : Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 № 5067-VI
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/conv#Text>
14. Fomina, H.Iu. (2020). Poniattia ta meta perevedennia ta peremishchennia pratsivnykiv [Concept and purpose of transfer and relocation of employees]. *Yurydychna nauka*. № 3(105), pp. 507–513.
15. Chy isnuie forma povidomlennia pro zminu istotnykh umov pratsi ta forma pohodzhennia pratsivnyka? [Is there a form for notification of a change in essential working conditions and a form for the employee's consent?]. 2020. URL: <https://dsp.gov.ua/faq/chy-isnuie-forma-povidomlennia-pro-zminu-istotnykh-umov-pratsi-ta-forma-pohodzhennia-pratsivnyka/>
16. Iakovlev, V.F. (2001). K probleme grazhdansko-pravovogo metoda regulirovaniia obshchestvennykh otnoshenii [To the problem of the civil law method of regulating public relations]. *Antologija uralskoi tsivilistiki*, 1925–1989. M. pp. 370–389. [in Russian].