

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2021.3.1.36>

## PRZENIESIENIE URZĘDNIKA PAŃSTWOWEGO DO JEDNOSTEK SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO

*Viktoriia Kytaihorodska*

*aspirant Katedry Dyscyplin Cywilnoprawnych i Prawa Pracy*

*Charkowskiego Narodowego Uniwersytetu Pedagogicznego imienia H.S. Skovorody imienia profesora*

*O.I. Protsevskiego (Charków, Ukraina)*

*ORCID ID: 0000-0002-1759-7056*

*e-mail: viktoriaikitajgorodska@gmail.com*

**Adnotacja.** W artykule „Przeniesienie urzędnika państwowego do jednostek samorządu terytorialnego” autor przeanalizował prace naukowe naukowców, a także ramy normatywne dotyczące stabilności stosunków prawnych pracy, jako jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Zbadano kwestie regulacji prawnej przeniesienia do innej pracy zarówno w ujęciu ogólnym, jak i przeniesienia urzędnika państwowego na stanowisko w jednostkach samorządu terytorialnego. Autor przeanalizował również funkcję pracy, ponieważ prawnicy często nie podkreślają jej cech prawnych, definiując ją jako pracę w określonym zawodzie, specjalizacji lub stanowisku, wskazując jej związek z produkcją, postępem naukowym i technicznym, ograniczając funkcję pracy od odpowiednich obowiązków prawnych pracownika. We współczesnych warunkach gospodarowania wyjątek od prawnej definicji funkcji pracy wskazuje na zawód, specjalność, kwalifikacje lub stanowisko spowodowane nowymi realiami rynkowymi wykorzystania siły roboczej.

**Słowa kluczowe:** przeniesienie, urzędnik państwowy, umowa o pracę, miejsce pracy, stanowisko pracy, funkcja zatrudnienia, zmiana umowy o pracę.

## TRANSFER OF THE CIVIL SERVICE TO LOCAL SELF-GOVERNMENT BODIES

*Viktoriia Kytaihorodska*

*Postgraduate Student at the Department of Civil Law and Labor Law named after Professor O.I. Protsevsky*

*H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University (Kharkiv, Ukraine)*

*ORCID ID: 0000-0002-1759-7056*

*e-mail: viktoriaikitajgorodska@gmail.com*

**Abstract.** In the article "Transfer of civil service to local self-government" the author analyzed the scientific work of scientists, as well as the regulatory framework for the stability of labor law relations, as one of the basic principles of labor law. It will be investigated the legal regulation of the transfer to another job in general, as well as the transfer of civil servants to local governments. Also, the author has analyzed the work function as lawyers often do not distinguish its legal features, designating it as work for a certain profession, speciality or position, pointing out its link to production, scientific and technological progress, disassociating the work function from the corresponding legal duties of the employee. In the present conditions of the state management the exclusion of references to occupation, profession, qualification or position from the legal definition of labor functions is caused by the new market realities of labor force use.

**Key words:** transfer, civil servant, employment contract, place of work, workplace, job function, amendment of the employment contract.

## ПЕРЕВЕДЕННЯ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

*Вікторія Кутайгородська*

*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О. І. Процевського*

*Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди (Харків, Україна)*

*ORCID ID: 0000-0002-1759-7056*

*e-mail: viktoriaikitajgorodska@gmail.com*

**Анотація.** У статті автором проаналізовано наукові праці дослідників, а також нормативна база з регулювання стабільності трудових правовідносин як одного з основних принципів трудового права. Досліджено питання правового регулювання переведення на іншу роботу як у загальному плані, так і переведення державного службовця на посаду в органи місцевого самоврядування. Автором проаналізовано також трудову функцію, оскільки юристи часто не виділяють її правові особливості, визначаючи як роботу за певною професією, спеціальністю або посадою та вказуючи на її зв'язок з виробництвом, науково-технічним прогресом, а також відмежовуючи трудову функцію від відповідних юридичних обов'язків працівника. В сучасних умовах господарювання виключення із правового визначення трудової функції указівки на професію, спеціальність, кваліфікацію або посаду викликано новими ринковими реаліями використання робочої сили.

**Ключові слова:** переведення, державний службовець, трудовий договір, місце роботи, робоче місце, трудова функція, зміна трудового договору.

**Вступ.** Унаслідок тимчасової окупації окремих територій і пов'язаних із цим внутрішніх міграційних процесів, а також пандемії COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, Україна знаходиться нині в стані економічної нестабільності, наслідком чого є зростання безробіття. З одного боку, актуальним для працівників усіх сфер економіки є питання стабільності трудових відносин як гарантії їхнього нормального життєвого розвитку, з іншого – важливим є реформування діяльності органів державної влади та управління, включаючи організацію ефективності діяльності органів місцевого самоврядування.

**Основна частина.** Стабільності трудових правовідносин як одного з основних принципів трудового права присвячені роботи таких науковців, як О.І. Процевського, Г.С. Гончарової, В.І. Прокопенко, Н.В. Болотіної, О.В. Смирнової, І.О. Снігирева, А.М. Юшко, С.М. Булаха, Е.В. Бабенко, Ф.М. Левіанта, Р.З. Лівшиця, А.Є. Пашерстника, О.С. Пашкова, П.Р. Стависького, А.І. Ставцева, К.П. Уржинського, О.С. Хохлакова та інших. У пострадянський період теорію трудового договору розглядали вітчизняні науковці Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, С.В. Вишневецька, Г.С. Гончарова, О.В. Данилюк, В.В. Жернаков, В.В. Лазор, Н.О. Мельничук, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, С.О. Сільченко та інші. Питання змісту та структурних елементів трудової функції працівника було предметом досліджень таких науковців, як М.Д. Бойко, О. Гевела, О.Є. Костюченко, О.В. Лаврінченко, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та інших.

Часто в житті ми стикаємося з обставинами, коли під час проведення реформ чи реорганізації необхідно змінити трудову функцію або місце роботи конкретного працівника. Іншими словами, йдеться про зміну істотних умов трудового договору, по суті – зміну самого трудового договору.

Чинне законодавство про працю не містить поняття «зміна трудового договору», хоча в проекті Трудового кодексу України вже передбачаються підстави для цього процесу. Так, ст. 64 встановлено, що умови трудового договору можуть змінюватися внаслідок: 1) зміни істотних умов праці; 2) переміщення; 3) переведення на іншу роботу (Проект Трудового кодексу України, 2021).

В аспекті цієї проблематики нас цікавить як правове регулювання переведення на іншу роботу взагалі, так і переведення державного службовця на посаду в органи місцевого самоврядування зокрема.

На практиці переведення працівника на іншу роботу переважно обумовлено необхідністю перерозподілу кадрів як усередині підприємства, установи, організації, так і між підприємствами, установами, організаціями. Як справедливо зауважили деякі науковці, необхідність переведення на іншу роботу може бути обумовлена змінами в організації виробництва і праці, скороченням чисельності або штату працівників, результатами атестації, звільненням у зв'язку з поновленням працівника (пункти 1, 2, 6, ст. 40 КЗпП), у зв'язку з обмеженнями служби родичів та в інших випадках, коли власник або уповноважений ним орган перед тим, як звільнити працівника, зобов'язаний запропонувати йому переведення на іншу роботу. Крім того, підставами для переведення на іншу постійну роботу може бути отримання нової спеціальності, кваліфікації у зв'язку з успішним закінченням виробничого навчання, переведення на більш високу посаду, зміна працівником професії, спеціальності тощо (Пересунько, 2000: 52).

Необхідно звернути увагу на те, що до початку проголошення перебудови економіки та переведення її на ринкові методи господарювання в СРСР, до складу якого тоді входила й Україна, трудове законодавство виходило з принципу незмінності умов попередньо укладеного трудового договору. Вважалося, що зміна хоча б одного з установлених істотних умов трудового договору означала переведення працівника на іншу роботу і, відповідно, могла відбуватися тільки за згодою працівника. Нові умови управління економікою, перехід на нові методи господарювання явно не поєднувалися зі старими методами правового регулювання праці. Саме тому вже 4 лютого 1988 року був прийнятий Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про внесення в законодавство Союзу РСР про працю змін і доповнень, пов'язаних із перебудовою управління економікою». Ці зміни стосувалися і статей у кодексах законів про працю союзних республік щодо правового регулювання переведення на іншу роботу.

Не вступаючи в дискусію науковців щодо різних тлумачень самого поняття «переведення працівника на іншу роботу», ми підтримуємо думку тих із них, хто вважає, що нині переведенням на іншу роботу слід вважати зміну таких умов трудового договору, як зміна місця роботи та/або зміна трудової функції (Мельник, Бабенко, 2016: 178).

У ракурсі цієї теми дослідження розглянемо спочатку питання зміни в трудовому договорі угоди про місце роботи. На жаль, чинне законодавство про працю не дає легального визначення поняття «місце роботи». Аналізуючи нормативно-правові акти та думки науковців, спробуємо виробити його дефініцію або, як мінімум, чітко позначити різницю в термінології понять «місце роботи» і «робоче місце».

Терміни «місце роботи» і «робоче місце» (в трудовому договорі) носять територіальний характер, тобто мають на увазі роботу у виразно окресленому місці. Це їхня універсальна властивість. Але погляди науковців на визначення поняття «місце роботи» відрізняються. Деякі дослідники під терміном «місце роботи» розуміють місце знаходження юридичної особи як сторони трудового договору (Уржинський, 1990: 22; Долова, 2009: 137). Але виникає природне запитання: що таке «місце знаходження юридичної особи», яке його юридичне значення?

Відповідно до ст. 93 Цивільного кодексу України, місцем знаходження юридичної особи є фактичне місце, з якого ведеться управління діяльністю юридичної особи, або розташування його офісу (місце, де знаходиться керівництво та здійснюється бухгалтерський облік) (Цивільний кодекс України, 2003: ст. 93). Інакше кажучи, у країні склалася обстановка, коли під час реєстрації юридичної особи надається одна адреса (часто це адреса реєстрації одного із засновників), а фактично діяльність із управління і ведення звітності ведеться

за іншою адресою. Це положення речей не суперечить чинному законодавству та дозволяє юридичній особі на свій розсуд вибрати зручне місце розташування (близькість транспортних розв'язок, виробництва і т.п.) свого офісу. В діловому мовленні та на побутовому рівні ці поняття прийнято образно визначати як «*юридична адреса*» та «*фактична адреса*».

Під фактичною адресою ми розуміємо адресу розташування приміщення, за якою безпосередньо здійснюється господарська діяльність (офіс, склад, виробниче приміщення).

Юридична адреса – неофіційний термін, що означає адресу, за якою офіційно зареєстроване підприємство. Ця адреса вказується в установчих документах підприємства, вноситься до Єдиного державного реєстру юридичних осіб та ФОП, в інші реєстри; за своєю суттю вона тотожна поняттям «місцезнаходження підприємства», «податкова адреса» (Податковий кодекс України, 2010: п. 45; 2, ст. 45).

Таким чином незалежно від того, збігається чи ні фактичне місцезнаходження юридичної особи з адресою, внесеною до Єдиного державного реєстру, у трудовому договорі необхідно вказувати найменування та адресу організації, де працівник буде безпосередньо виконувати свою трудову функцію, вказану в установчих документах і внесену до Єдиного державного реєстру.

С.М. Прилипка і О.М. Ярошенко дотримуються думки, що термін «місце роботи» визначає певне підприємство (установа, організація), розташоване в певній місцевості, в якому буде працювати працівник (Прилипка, Ярошенко, 2010: с. 276).

Цей перелік визначень поняття «місце роботи» можна продовжити, але, оскільки це не є метою нашої роботи, ми погоджуємося з уже наведеними поняттями визначення «місце роботи» і пропонуємо розуміти під *місцем роботи підприємство, установу, організацію, найменування та адреса якого вказані в установчих документах і внесені до Єдиного державного реєстру, де працівник виконує свою трудову функцію*.

Друга умова поняття «переведення на іншу роботу» – це зміна трудової функції працівника, на яку він погодився під час укладення трудового договору.

Питання про зміст і структуру трудової функції працівника як одного з обов'язкових умов трудового договору (контракту) є найбільш дискусійним в науці трудового права (Лаврінченко, 2009 : с. 302; Пилипенко, 2003: с. 61). Юристи, досліджуючи трудову функцію, нерідко не виділяють її правові особливості, визначаючи як роботу за певною професією, спеціальністю або посадою, вказуючи на її зв'язок з виробництвом, науково-технічним прогресом, відмежовуючи трудову функцію від відповідного юридичного обов'язку працівника. Безумовно, трудова функція як економічна, соціологічна, психологічна категорії мають право на існування. Однак юридично науково трудова функція не може досліджуватися без звернення до правового опосередкування відповідних суспільних відносин, тобто поза правовідносин, суб'єктивного права, юридичного обов'язку сторін трудового договору.

У чинному законодавстві України про працю легальне визначення трудової функції відсутнє. У Кодексі законів про працю говориться лише про те, що роботу, яку працівник зобов'язується виконувати, визначають сторони трудового договору.

Ще за радянських часів деякі науковці-трудовики (А.С. Пашков, Б.Ф. Хрустальов, Ф.П. Негру та інші) дійшли до висновку про те, що трудова функція і професія, спеціальність, посада за своїм змістом не є ідентичними. Трудова функція може бути як ширшою (при суміщенні працівником кількох професій), так і вузьчою за ці категорії (наприклад, коли працівник виконує лише деякі роботи, що відносяться до його спеціальності).

У сучасних умовах господарювання виключення з правового визначення «трудова функція» вказівки на професію, спеціальність, кваліфікацію або посаду викликано новими ринковими реаліями використання робочої сили. В малих організаціях, наприклад, особливо проявляється потреба суміщення професій. У таких організаціях працівники часто виконують трудові обов'язки, коло яких визначається роботодавцем за згодою з працівником, виходячи не з його професії, спеціальності, а з потреб, цілей і завдань організації. У цьому сенсі можна говорити про комплексні, спеціальні (нетипові) трудові функції.

Часто на рівні організації не тільки зникає грань між відомими професіями, але й формується таке коло обов'язків працівника, яке поєднує елементи як відомих професій та спеціальностей, так і нових, зумовлених впровадженням у виробництво передових технологій, вдосконаленням існуючого технологічного процесу в зв'язку зі зміною попиту і пропозиції на ринку товарів та послуг. Тому використання усталеної ознаки трудової функції (виконання роботи за конкретною професією, спеціальністю або посадою) все більше втрачає свою визначеність. Цим обумовлюється необхідність серйозного переосмислення поняття, структури, змісту трудової функції, а також правових засобів забезпечення якісного її виконання працівником.

Отже, можна зробити висновок про те, що визначення трудової функції працівника з конкретизацією професії відповідно до Класифікатора професій (Національний класифікатор України, 2020) має відбуватися в самому тексті трудового договору. Саме сторони трудового договору повинні самостійно дійти згоди: з одного боку – про обсяг робіт, у тому числі за можливими кількома спеціальностями або посадами, з іншого боку – про фінансове та/або інше забезпечення працівника.

Потрібно погодитися з думкою О.Є. Костюченко про те, що під час розкриття сутності трудової функції працівника слід виділити такі складники її змісту, як «рід трудової діяльності», «професія», «спеціальність», «кваліфікація», «посада». Всі ці поняття взаємозалежні: зміст трудової функції впливає на визначення виду роботи та її складність; складність роботи залежить від кваліфікації та впливає на розмір зарплати; кваліфікація впливає на вид дорученої роботи. Це означає, що визначення змісту трудової функції працівника має бути індивідуалізованим. Така думка має право на існування; цей підхід досить детально розкриває логічну послідовність і залежність певних елементів від інших (Костюченко, 2009: 356).

Трудова функція в трудовому договорі вказується з огляду на те, що працівник виконуватиме обов'язки, за які гарантується надання відповідних пільг або компенсацій (або ця робота пов'язується з можливими обмеженнями); тоді найменування посади, на яку фахівець працевлаштовується (або професії, певної спеціальності), вказується відповідно до найменування, передбаченого в Класифікаторі професій (Національний класифікатор України, 2020). Найменування посади для працівника вважається однією з характеристик трудової функції. Трудова функція працівників конкретизується покладеними на них посадовими обов'язками. По суті, ці обов'язки і є змістом трудової функції. Для визначення трудової функції в трудовому договорі слід указати в документі не тільки повне найменування посади (спеціальності, професії), але і перерахувати спектр обов'язків за відповідною посадою в посадовій інструкції або в трудовому договорі.

*З цього визначення випливає, що роботи, виконані за посадою чи спеціальністю, повинні бути закріплені документально. Передусім це має зазначатися в штатному розкладі, де прописано назву посади і професії. Також цю функцію слід конкретизувати і в тексті трудового договору.*

Під час підписання договору працівником висловлюється згода з певною трудовою функцією, яка покладатиметься на співробітника роботодавцем. Для того, щоб за необхідності змінити обов'язки, потрібно отримати згоду обох сторін трудових відносин. Зверніть увагу! У разі здійснення змін організаційних або технологічних умов праці законом не допускається можливість зміни трудової функції з ініціативи роботодавця. Обсяг трудового договору не дозволяє в подробицях розписати всі посадові обов'язки, пов'язані з виконанням роботи за певною професією або посадою.

У цьому випадку на допомогу роботодавцю приходить посадова інструкція, яку можна оформити у вигляді локального нормативного акта або ж у формі додатку до укладеного трудового договору. Якщо роботодавець оформляє посадові інструкції у вигляді локального нормативного акта, то затверджує документ самостійно. Працівників обов'язково ознайомлюють під розпис із змістом посадової інструкції. Якщо цього не зробити, то в майбутньому складно буде притягти співробітника до відповідного виду відповідальності за невиконання прописаних в посадовій інструкції обов'язків. Тому обов'язки працівника закріплюються відразу в декількох документах.

Задля того, щоб у разі необхідності змінити посадові інструкції, не завжди слід вносити зміни в усі оформлені документи. Наприклад, якщо працівника необхідно перевести на іншу посаду, не слід міняти інструкцію з тієї посади, яку раніше займав переведений співробітник. Слід просто ознайомити працівника з новою посадовою інструкцією. А ось змінити трудовий договір доведеться в будь-якому випадку, в тому числі й тоді, коли проводиться зміна трудової функції без зміни найменування посади, тобто коли змінюється зміст обов'язків працівника, але назва його посади залишається незмінною.

**Висновки.** Отже, виходячи з особливостей проходження служби як в державних органах (державної служби), так і в органах місцевого самоврядування, можна виділити наступні підстави й порядок переведення державного службовця на службу в органи місцевого самоврядування:

1) відповідно до п. 2 ст. 41 Закону України «Про державну службу» переведення державного службовця можливе тільки за наявності згоди самого державного службовця (Про державну службу: Закон України, 2016: ст. 41);

2) переведення, пов'язані з передачею або делегуванням повноважень і функцій від державних органів до органів місцевого самоврядування державного службовця на посаду служби в органах місцевого самоврядування може здійснюватися без обов'язкового проведення конкурсу тільки в разі відповідності його професійної компетентності кваліфікаційним вимогам щодо цієї посади та за умови вступу на службу вперше за результатами конкурсу (Про державну службу: Закон України, 2016: п. 6, ст. 22). В інших випадках перехід державного службовця без проведення конкурсу неможливий.

Безумовно, переведення в інше підприємство, організацію чи в установу можливе і в інших випадках, але для цього необхідна згода самого працівника, а також керівника організації, на якій працівник працює нині, та керівника організації, до якої планується переведення працівника. Але все не так просто: оскільки прийом на посаду органу місцевого самоврядування з інших підстав, не зазначених нами, передбачає проведення конкурсу, отже, такий перехід може бути проведений тільки в разі перемоги на конкурсі. Крім того, оскільки за такого переведення передбачається зміна організації, в якій працює працівник, здійснити переведення можна тільки через припинення трудового договору з колишнім роботодавцем та укладення трудового договору з майбутнім роботодавцем. У такому випадку йдеться про звільнення за переведенням. Підставою для звільнення, тобто припинення трудового договору, в цьому випадку є пункт 5 статті 36 КЗпП (переведення працівника за його згодою в іншу організацію) (Кодекс законів про працю України, 1971: п. 5, ст. 36).

#### Список використаних джерел:

1. Долова А. З. Юридические факты в трудовом праве. Монографія. Москва : Проспект, 2009. 280 с.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971.
3. Костюченко О.Є. Питання трудової функції працівника в проекті Трудового кодексу. *Форум права*. 2009. № 3. С. 355–359.
4. Лаврінченко О.В. Трудова функція працівника як обов'язкова умова трудового договору: теоретико-прикладні аспекти та шляхи вдосконалення загального й спеціального законодавства України про працю. *Форум права*. 2009. № 1. С. 301–328.
5. Мельник К. Ю., Бабенко А. О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору: монографія. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.

6. Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003:2010 Класифікатор професій із змінами, затвердженими наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 18 серпня 2020 року № 1574.
7. Пересунько В. С. Гарантії трудових прав працівника при переведенні, переміщенні, зміні істотних умов праці. *Предпринимательство, хозяйство и право*. 2000. № 9. С. 52.
8. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: монографія. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2003. 146с.
9. Податковий кодекс України : Закон України від 2 грудня 2010 року, № 2755-VI. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2011, № 13-14, № 15-16, № 17, ст. 112.
10. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник, 3-тє вид., перероб. і доп. Харків : Вид-во «ФІНН», 2010. 752 с.
11. Проект Трудового кодексу України : офіційний портал Верховної Ради [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331)
12. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2016. № 4. С. 43.
13. Уржинский К. К. Правовое регулирование трудовой функции рабочих и служащих. Автореф. дис.. канд. юрид. наук. Л., 1990.
14. Цивільний кодекс України : Закон України № 435-IV від 16 січня 2003 року. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2003. №№ 40-44.

#### References:

1. Dolova, A. Z.(2009). Yurydycheskye fakty v trudovom prave [ Legal Facts in Labor Law] Monohrafiia. M. Prospekt. 280 s. [in Russian]
2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy (1971): Zakon Ukrainy[Code of Laws on Labour of Ukraine: Law of Ukraine] № 322-VIII vid 10.12.71 VVR, 1971. [in Ukrainian]
3. Kostiuhenko, O.Ie. (2009). Pytannia trudovoi funktsii pratsivnyka v proekti Trudovoho kodeksu [Questions of the labor function of the worker in the draft Labor Code] . *Forum prava*. No 3. S. 355–359. [in Ukrainian]
4. Lavrinenko, O.V. (2009). Trudova funktsiia pratsivnyka yak oboviazkova umova trudovoho dohovoru: teoretyko-prykladni aspekty ta shliakhy vdoskonalennia zahalnoho y spetsialnoho zakonodavstva Ukrainy pro pratsiu[The labor function of the employee as a separate condition of the labor contract: theoretical and applied aspects and ways to improve the legal and special legislation of Ukraine on labor]. *Forum prava*. No 1. S. 301–328 [in Ukrainian].
5. Melnyk, K. Yu., Babenko, A. O. (2016). Problemy yurydychnykh harantii trudovykh prav pratsivnykiv pry ukkladenni, zmini ta rozirvanni trudovoho dohovoru: monohrafiia [Problems of legal guarantees of labour rights of workers in the arrangement, modification and dissolution of the labour contract: monograph]. Kharkiv : Kharkiv. nats. un-t vnutr. sprav, 240 s. [in Ukrainian]
6. Natsionalnyi klasyfikator Ukrainy (2020). Klasyfikator profesii DK 003:2010 Klasyfikator profesii iz zminamy, zatverdzenymy nakazom Ministerstva ekonomichnoho rozvytku i torhivli Ukrainy [National Classifier of Ukraine. Classifier of professions DK 003:2010 Classifier of professions with changes, approved by the order of the Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine] vid 18 serpnia 2020 roku № 1574[in Ukrainian]
7. Peresunko, V. S. (2000). Harantii trudovykh prav pratsivnyka pry perevedenni, peremishchenni, zmini istotnykh umov pratsi[Guarantees of labour rights of an employee in case of transfer, transfer, change of the working conditions]. *Predprynymatelstvo, khoziaistvo y pravo*. № 9. S. 52. [in Ukrainian]
8. Pylypenko, P.D. (2003). Pidstavy vynykennia indyvidualnykh trudovykh pravovidnosyn[Pidstavy v vynnikennia i indyvidualnykh trudovykh pravovidnosy]: monohrafiia. Kyiv: T-vo «Znannia», KOO, 146s. [in Ukrainian].
9. Podatkovi kodeks Ukrainy (2011) : Zakon Ukrainy [Tax Code of Ukraine: Law of Ukraine] vid 2 hrudnia 2010 roku, № 2755-VI. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR)*, 2011, № 13-14, № 15-16, № 17, st.112 [in Ukrainian].
10. Prylypko, S. M., Yaroshenko, O. M. Trudove pravo Ukrainy[Labor law of Ukraine] : pidruchnyk, 3-tie vyd., pererob. i dop. – Kh. : Vyd-vo «FINN», 2010. 752 s. [in Ukrainian]
11. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy (2020) [Draft Labour Code of Ukraine]: ofitsiyni portal Verkhovnoi Rady [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331)[in Ukrainian]
12. Pro derzhavnu sluzhbu (2015). [On the State Service: Law of Ukraine] : Zakon Ukrainy vid 10 hrudnia 2015 r. № 889-VIII *Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR)*, 2016, № 4, st.43[in Ukrainian].
13. Urzhynskiy, K. K. (1990). Pravovoe rehulyrovanye trudovoi funktsyy robochykh y sluzhashchykh[Legal regulation of the labour function of workers and employees]. *Avtoref. dys.. na soyskanye uchen. stepeny kand. yuryd. nauk. L..* [in Ukrainian].
14. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy (2003). [Civil Code of Ukraine: Law of Ukraine]: Zakon Ukrainy № 435-IV vid 16 sichnia 2003 roku. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR)*, 2003, №№ 40-44. [in Ukrainian].