

Вищого господарського суду України : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cct.com.ua/2015/01.02.2015.htm>. 5. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/27322021>. 6. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/35877206>. 7. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/23736426>. 8. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/30505275>. 9 *О правилах совершения и регистрации сделок с ценными бумагами / Инструкция Министерства финансов Российской Федерации от 06.07.92 № 53* : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakonbase.ru/content/base/1040>. 10 *Долгинская В. В. Акционерное право: основные положения и тенденции* : Монография. – М.: Волтерс Клувер, 2006. – С. 223.

#### ***Babaskin A. About separate problems legal adjusting of acquisition of securities on the legislation of Ukraine***

In the article the author highlights certain aspects of civil and economic legal regulation of the conclusion and implementation of agreements with securities. In spite of considerable updating in recent years the legislation of Ukraine, the Economic code of Ukraine still contain norms that are set for economic entities of the formal restrictions for the purchase of securities. According to the norms of part 1 of article 165 of the Commercial code of Ukraine business entities can purchase securities mentioned in this Code, at the expense of funds at their disposal after payment of taxes and interest for a Bank loan, unless otherwise provided by law. Today is a special law otherwise provided. According to the author, these standards are not applied in practice because of several reasons, among which we can mention: the existence of objective difficulties in determining the moment at which there comes the non-payment of taxes and/or interest on the loan, because of the significant amount of transactions with securities providing for payment on deferred or installment payment; the inability of a person, which vdwjwo securities, reliably establish the fact of non-compliance with these norms by the purchaser; the absence of a securities trader is responsible for carrying out the control of observance by the purchaser of the securities of the above requirements of the Commercial code of Ukraine; the absence in the law of specific legal consequences of non-compliance by the acquirer of the securities of the above requirements of the Commercial code of Ukraine. On the basis of the above the author concludes that the above restrictions are not applied in practice, are archaic and artificial. Taking into account the fact that the Civilcode of Ukraine does not establish such restrictions to the participants of civil relations, in order to harmonize the legislation of Ukraine the author proposes to exclude from article 165 of the Commercial code of Ukraine the above mentioned problematic provisions and proposed changes in article 5.1, 17 of the Law of Ukraine “On securities and stock market”.

**Keywords:** *security, payments, interest, credit, taxes.*

УДК 349.23

**С. В. ВИШНОВЕЦЬКА,**  
доктор юридичних наук

### **ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ЯК ФОРМА НЕТИПОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

*У статті аналізуються визначення поняття дистанційної роботи, критерії розмежування надомної праці та телероботи. Зроблено висновок, що використання в роботі інформаційно-комунікаційних технологій є визначальною ознакою для розмежу-*

вання телероботи і надомної роботи. Тому поширення на телерацівників норм трудового законодавства, які стосуються надомної праці, вважасмо некоректним. Повинен бути застосований диференційований підхід до правового регулювання праці дистанційних працівників і працівників-надомників. Зроблено висновок, що надомна робота не є дистанційною, оскільки вона не здійснюється поза стаціонарним робочим місцем. Робочим місцем працівника-надомника є його місце постійного або тимчасового перебування. До того ж дистанційна робота обов'язково передбачає використання інформаційних технологій.

**Ключові слова:** нетипова зайнятість, дистанційна робота, телеробота, надомна праця, робоче місце.

#### **Вишновецкая С. В. Дистанционная работа как форма нетипичной занятости: проблемы правового регулирования**

*В статье анализируются определения понятия дистанционной работы, критерии разграничения надомного труда и телеработы. Сделан вывод, что использование в работе информационно-коммуникационных технологий является определяющим признаком для разграничения телеработы и надомного труда. Поэтому распространение на телеработников норм трудового законодательства, касающихся надомного труда, считаем некорректным. Должен быть применен дифференцированный подход к правовому регулированию труда дистанционных работников и работающих на дому. Сделан вывод, что надомный труд не является дистанционным, поскольку он не совершается вне стационарного рабочего места. Рабочим местом надомного работника является место его постоянного или временного пребывания. К тому же дистанционная работа обязательно предусматривает использование информационных технологий.*

**Ключевые слова:** нетипичная занятость, дистанционная работа, телеработа, надомный труд, рабочее место.

#### **Iyshnovetska S. V. Remote Work as a Form of Atypical Employment: Problems of Legal Regulation**

*Research of remote work as a legal category and mechanism of legal regulation of this form of atypical employment has extraordinary value at present complex social and economic conditions of development of Ukraine. The remote work requires the proper legal regulation. Currently, this form of atypical employment is not consolidated on legislative level. The effective Labour Code of Ukraine and draft of the Labour Code of Ukraine do not contain the "remote work" concept. Legal status of employees working remotely is not defined by the draft of the Labour Code of Ukraine.*

*The article's purpose is to determine legal nature of the remote work for the proper regulation of this form of atypical employment.*

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

Дослідження дистанційної роботи як юридичної категорії та механізму правового регулювання цієї форми атипової зайнятості має надзвичайну цінність у сучасних складних соціально-економічних умовах розвитку України. Дистанційна робота потребує належної юридичної регламентації. Наразі ця форма нетипової зайнятості не закріплена на законодавчому рівні, у проєкті Трудового кодексу України ця проблема взагалі проігнорована, правовий статус працівників, які працюють дистанційно, не визначено.

Проблематика правового регулювання дистанційної зайнятості була тією чи іншою мірою предметом дослідження різних учених, серед яких: І. А. Встухова, А. Є. Коркін, В. П. Кохан, І. В. Лагутіна, А. М. Лушніков,

Н. Л. Лютов, О. В. Мочна, В. О. Носенко, О. С. Почанська, Б. А. Римар, Я. В. Свічкарьова, К. Л. Томашевський, Р. І. Шабанов, М. А. Шабанова, А. В. Юдін. Проте значна кількість проблем у зазначеній сфері залишається нерозв'язаною і потребує ґрунтовного наукового дослідження, що й зумовило вибір теми публікації.

Метою статті є визначення правової природи дистанційної роботи для належного правового регулювання цієї форми нетипової зайнятості.

Насамперед необхідно проаналізувати поняття та виділити особливості дистанційної роботи. У науковій літературі має місце констатація тотожності понять «дистанційна робота», «віддалена робота», «надомна робота», «теле-робота», на що вже нами зверталась увага<sup>1</sup>. Ні чинний КЗпП України, ні проєкт ТК України не містять поняття «дистанційна робота».

Згідно зі ст. 312-1 ТК РФ дистанційною роботою є виконання визначеної трудовим договором трудової функції поза місцем знаходження роботодавця, його філії, представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості), поза стаціонарним робочим місцем, територією або об'єктом, які прямо або побічно перебувають під контролем роботодавця, за умови використання для виконання цієї трудової функції та для здійснення взаємодії між роботодавцем і працівником з питань, пов'язаних з її виконанням, інформаційно-телекомунікаційних мереж загального користування, у тому числі мережі Інтернет<sup>2</sup>.

У ТК Республіки Казахстан, прийнятому 15 травня 2007 р., у ст. 221-1 закріплене таке визначення: дистанційна робота є особливою формою здійснення трудового процесу поза місцем розташування роботодавця із застосуванням у процесі роботи інформаційних і комунікаційних технологій<sup>3</sup>. Незважаючи на дещо спрощене визначення дистанційної роботи порівняно з визначенням, запропонованим російським законодавцем, її основними ознаками є: 1) це робота поза місцем розташування роботодавця і 2) вона передбачає використання інформаційно-телекомунікаційних мереж для виконання працівником трудової функції і комунікацій з роботодавцем.

На думку А. В. Юдіна, дистанційна робота являє собою цілий спектр різних форм діяльності поза традиційним офісом: від можливості інколи залишатися вдома до роботи в офісі, де обладнані місця для співробітників, які періодично заходять, від постійної роботи вдома до «мобільної» схеми організації праці, що дає змогу працювати з будь-якої точки світу, включаючи дорогу<sup>4</sup>.

Поряд із цим у науковий обіг введено особливий термін «телеробота», який передбачає, що ключова особливість таких трудових відносин полягає у використанні комп'ютерної техніки. Тому прийнято навіть застосовувати поняття «комп'ютерне надомництво»<sup>5</sup>. У зв'язку з цим поділяємо позицію Н. Л. Лютова, що насправді визначальною особливістю такого роду трудових відносин можна назвати не використання працівником комп'ютера і не знаходження його в себе вдома, а виконання будь-якої роботи, пов'язаної з тією чи іншою формою інформації, і виконання цієї роботи поза місцем знаходження роботодавця. По суті, місце виконання роботи в цій ситуації може бути будь-яким, і, відповідно, таку роботу навряд чи коректно називати надомництвом<sup>6</sup>.

Надомна праця – різновид гнучкої форми організації праці, за якої робота, обумовлена трудовим договором, виконується працівником вдома з використанням матеріалів, знарядь або засобів праці, що виділяються роботодавцем або придбані за його коштів.

О. С. Почанська визначає надомну працю як роботу, виконувану за винагороду надомником за місцем його проживання або в інших приміщеннях за його вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця, з метою виробництва товарів або послуг згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються<sup>7</sup>. Отже, виробництво товарів вдома працівником-надомником і відповідно те, що результат надомної роботи має матеріальний характер, є, по суті, кваліфікуючими ознаками цієї форми організації праці.

Ю. М. Полтавець робить висновок, що терміни «телеробота» й «надомна праця» не є рівнозначними, тому що надомники не завжди використовують засоби інформації й інформаційні технології<sup>8</sup>.

А. М. Лушников вважає, що розмежування надомної праці та телероботи можна здійснити за трьома критеріями: 1) зміст телероботи має переважно інтелектуальний характер, а її результатом, як правило, є певний «програмний продукт». Надомна праця цього обов'язку не передбачає; 2) використання індивідуальних засобів зв'язку та телекомунікації (не завжди притаманно будь-якому виду надомної праці, але застосовується в будь-якій телероботі), що дає змогу, як приклад, роботодавцю отримати результати праці та звіт про них; 3) розташування робочих місць (тільки житло для працівника-надомника, дім чи інші місця – для телероботи)<sup>9</sup>.

На думку Вікторіо Ді Мартіно та Лінди Вірт, феномен телероботи базується на трьох основних елементах: організації, розташуванні та технологіях. На базі комбінації цих компонентів дефініція «телеробота» визначена ними як робота, яка здійснюється в місці, віддаленому від центральних офісів або виробничих приміщень, де працівник не має особистого контакту зі співробітниками, але здатний спілкуватися з ними з використанням нових технологій. У рамках цього широкого визначення телеробота може бути виконана «он-лайн» (з прямим комп'ютерним зв'язком) або «автономно», вона може бути організована індивідуально або колективно, вона може являти собою всю або частину роботи працівника<sup>10</sup>.

На рівні Європейського Союзу Європейською комісією і Європейським об'єднанням профспілок і роботодавців (ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP) 16 липня 2002 р. була укладена Європейська рамкова угода про телероботу. У ст. 2 цієї Угоди визначено, що телеробота є однією з форм організації та/або виконання роботи, з використанням інформаційних технологій, у контексті трудового договору/відносин, де робота, яка також може бути виконана в приміщеннях роботодавця, здійснюється за межами цих приміщень на постійній основі<sup>11</sup>.

Викладене дає підстави зробити висновок, що, по суті, телеробота є синонімом дистанційної роботи.

Не можемо погодитися з позицією А. Є. Коркіна, який обґрунтовує, що використання в роботі інформаційно-комунікаційних технологій або більш кваліфікований характер праці (розумовий, а не фізичний) не надають праці такої специфіки, що потребувала б диференціації правового регулювання, встановлення різних правил для надомників і телепрацівників. Істотним чином ці фактори не впливають на особливості відносин. Використання в роботі інформаційно-комунікаційних технологій само по собі не тягне істотної зміни характеру відносин між працівником і роботодавцем<sup>12</sup>. Вважаємо, що ця ознака є кваліфікуючою для цієї форми трудових відносин і визначальною для розмежування телероботи і надомної роботи. Тому повинен бути застосований диференційований підхід до правового регулювання праці цих категорій працівників. У зв'язку з цим не можемо погодитися з твердженням Р. І. Шабанова про те, що єдиним нормативно-правовим актом, який хоча б приблизно охоплював трудові відносин з телероботи в Україні, є затверджене Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС ще 29 жовтня 1981 р. Положення про умови праці надомників<sup>13</sup>. Вважаємо, що зазначене Положення зовсім не стосувалося та й об'єктивно не могло стосуватися ніяких питань правового регулювання праці телепрацівників. І взагалі поширення на телепрацівників норм трудового законодавства, які стосуються надомної праці, вважаємо некоректним.

У проєкті Трудового кодексу України надомній праці присвячена ст. 44, зміст якої, зокрема, про те, що «порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу вдома, сировиною, матеріалами та напівфабрикатами, розрахунків за виготовлену продукцію, відшкодування вартості матеріалів, вивезення готової продукції встановлюються трудовим договором»<sup>14</sup> свідчить про особливості надомної праці, відмінної від телероботи. Сфера застосування надомної праці – це виробнича сфера, а також сфера окремих видів послуг у системі побутового обслуговування населення, а не сфера комп'ютерних технологій. Традиційна надомна праця розглядається як праця невисокої кваліфікації з використанням найпростішого обладнання.

У науці трудового права можна спостерігати тенденції трансформації надомництва в поняття дистанційної праці.

Б. А. Римар слушно зауважує, що праця може бути або дистанційною, або «стаціонарною» (у приміщеннях роботодавця або вдома). Цей автор надомну роботу не вважає різновидом дистанційної<sup>15</sup>. Згідно зі Словником української мови дистанційний – який здійснюється або діє на певній віддалі, дистанції<sup>16</sup>. Отже, якщо точкою відліку є місцезнаходження роботодавця, то дистанційною є й робота вдома.

Не випадково протягом років у науці висловлювалась думка, що поняття «надомна праця» слід замінити більш загальним поняттям дистанційної праці. Водночас виходячи з визначення російського законодавця, надомна робота не є дистанційною, оскільки вона не здійснюється поза стаціонарним робочим місцем. Робочим місцем працівника-надомника є його місце постійного або тимчасового перебування. До того ж дистанційна робота обов'язково передбачає використання інформаційних технологій.

А. В. Крузе, досліджуючи робоче місце як категорію трудового права, розмежує нестационарні й віддалені робочі місця. Нестационарними робочими місцями автор вважає робочі місця працівників, робота яких пов'язана з постійними переміщеннями в просторі. До віддаленої роботи, тобто роботи поза виробничими приміщеннями чи місцем знаходження роботодавця, А. В. Крузе відносить працю надомників і дистанційних працівників. Ці робочі місця автор розмежує за територіальним критерієм, зазначаючи, що робочі місця надомників можуть бути створені тільки в конкретному жилому приміщенні, тоді як дистанційне місце виконання роботи може знаходитись де завгодно за наявності технічної можливості зв'язку з роботодавцем, і таким чином є просторово-невизначеним<sup>17</sup>. Виходячи із запропонованої класифікації, можна зробити висновок, що надомна робота є одночасно віддаленою і стаціонарною роботою, оскільки не пов'язана з переміщеннями в просторі. Очевидно є проблема у виборі критерію для класифікації.

На думку Н. Л. Лютова, важливе питання, яке повинно бути вирішене стосовно дистанційної праці в національному законодавстві, – це поширення норм трудового права навіть на тих дистанційних працівників, які формально не укладали трудові договори, але перебувають в економічній залежності від роботодавця. Під такою залежністю слід розуміти той факт, що замовлення з боку того чи іншого «дистанційного роботодавця» складають основні засоби існування для працівника і його сім'ї<sup>18</sup>. Вважаємо, що дистанційна робота повинна регулюватись виключно трудовим законодавством, тому ця нетипова форма зайнятості нагально потребує належної правової регламентації в проекті ТК України.

**1.** *Вишновецька С. В.* До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників / С. В. Вишновецька // Часопис НаУОА. Серія право. Електронне наукове фахове видання Національного університету «Острозька академія». – 2015. – № 1 (11). **2.** *О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 05.04.2013 г. № 60-ФЗ // Российская газета. Федеральный выпуск.* – 2013. – № 6053. – 10 апр. **3.** *Трудовой кодекс Республики Казахстан: Закон Республики Казахстан от 15.05.2007 г. № 252-III [Электронный ресурс].* – Режим доступа: <http://zakon.kz/141152-trudovojj-koдекса...kazakhstan.htm>. **4.** *Юдин А. В.* Стратегия управления дистанционной формой занятости / А. В. Юдин // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2012. – № 4. – С. 122. **5.** *Томашевский К. Л.* Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI в. / К. Л. Томашевский // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 3. – С. 32–35. **6.** *Лютов Н. Л.* Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство : монография / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. – 2-е изд., дополн. и перераб. – М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. – С. 175. **7.** *Почанська О. С.* Правове регулювання трудової діяльності працівників-надомників у сучасних умовах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 – трудове право ; право соціального забезпечення / О. С. Почанська. – Харків, 2015. – С. 12. **8.** *Полтавец Ю. Н.* Правовой статус работников надомного труда. Исторический аспект и правовой статус по трудовому кодексу Российской Федерации [Электронный ресурс] / Ю. Н. Полтавец, Е. Г. Чигинцева // Экономика и управление в XXI веке: теория, методология, практика. Сер. Экономика и право: материалы междунар. научн.-практ. конф.

(Москва, 30 нояб. 2012 г.). – 2012. – № 11–12. – Режим доступа: <http://www.nauteh.ru/index.php/conference-cnf-2012-02/70-a> 9. Лушников А. М. Правовая регламентация теле-работы и труда надомников: сравнительный анализ / А. М. Лушников // Второй пермский конгресс ученых-юристов : материалы междунар. науч.-практ. конф. (Пермь, Пермский гос. нац. исслед. ун-т, 28–29 октября 2011 г.) / отв. ред. О. А. Кузнецова ; Пермский гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2011. – С. 274–275. 10. Vittorio Di Martino. *Teleswork: A new way of working and living* / Vittorio Di Martino, Linda Wirht // *International Labour Review*. – 1990. – Vol. 129. – № 5. – P. 529–554. 11. ETUC, UNICE-UEAPME and CEEP, Framework Agreement on Teleswork, Brussels. – 2002. – 16 July. 12. Коркин А. Е. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А. Е. Коркин. – С. 11. 13. Шабанов Р. І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття : дис. ... докт. юрид. наук / Шабанов Р. І. – К., 2015. – С. 278. 14. Трудовой кодекс України : проект № 1658 (доопрацьований) від 20.05.2015 // [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) 15. Римар Б. А. Договори про дистанційну роботу / Б. А. Римар // Актуальні проблеми теорії трудового права та права соціального забезпечення : монографія / кол. авт. ; за заг. ред. д.ю.н., проф. Г. І. Чанишевої. – Одеса : Фенікс, 2015. – С. 120–121. 16. *Словник української мови* : в 11 т. / АН УРСР. Інститут мовознавства ; за ред. І. К. Білодіда. – К. : Наукова думка, 1971. – Т. 2. 17. Крузе А. В. Рабочее место как категория трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А. В. Крузе. – Екатеринбург, 2015. – С. 15, 20. 18. Лютов Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство : монография / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. – 2-е изд., дополн. и перераб. – М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. – С. 181.

### ***Yshnovetska S. V. Remote Work as a Form of Atypical Employment: Problems of Legal Regulation***

Research of remote work as a legal category and mechanism of legal regulation of this form of atypical employment has extraordinary value at present complex social and economic conditions of development of Ukraine. The remote work requires the proper legal regulation. Currently, this form of atypical employment is not consolidated on legislative level. The effective Labour Code of Ukraine and draft of the Labour Code of Ukraine do not contain the “remote work” concept. Legal status of employees working remotely is not defined by the draft of the Labour Code of Ukraine.

The article’s purpose is to determine legal nature of the remote work for the proper regulation of this form of atypical employment.

In the article an author analyzes the remote work definitions consolidated in Russian legislation and scientific literature, as well as teleswork definition in the European Framework Agreement on Teleswork, separation of home work and teleswork.

The author researches home work, i.e. when work is performed by the employee at home under the proper labour contract, and he/she uses working materials, tools or means provided by the employer or purchased for the employer’s costs. The author makes a conclusion that the essentially qualifying signs of such form of work organization are production of goods at home by home worker and therefore that the result of home work has material nature.

It is concluded that using at work information and communication technologies is crucial to separation of teleswork and home work. Therefore, at the author’s point of view, using the norms of labour legislation on regulation of home work concerning the telesworkers is incorrect. The scope of home work application is production area and the area of certain types of services in the community services system, but not the area of computer technologies. Traditional home work is seen as low-qualified work that uses simple equipment. Therefore,

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

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

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

УДК 349.2

**Я. В. СИМУТИНА,**  
кандидат юридичних наук

### **ЗМІНА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ**

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

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

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

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

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

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

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