

products from the further infringements from the third parties.

As in patent legislation directly it is noted about patentability of computer programs, it gives hope for the certain possibilities concerning partial settlement of this question by norms of a patent law and in Ukraine.

At the present stage there is an indispensability of improvement of the current legislation concerning protection of a content of the computer program. It will allow not only to prevent numerous infringements from the third parties concerning illegal use of computer programs, but also to provide legitimate rights and interests of their developers.

Keywords: *computer program, copyright, legal safeguard, algorithm, content.*

Надійшла до редакції 05.06.2014

Булах С. М.

кандидат юридичних наук
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 331.108.47

ДЕФІНІЦІЯ ПОНЯТТЯ «ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА ІНШУ РОБОТУ»

Сформульовано авторське бачення дефініції поняття «переведення працівника». Проаналізовано роботи дослідників, які здійснювали науковий пошук у зазначеній сфері, а також узагальнено наукові здобутки, що склали основу для сучасного розуміння поняття «переведення працівника».

Ключові слова: *переведення, працівник, робоче місце, трудовий договір, істотні умови праці.*

Постановка проблеми. Перехід до ринкової економіки, розширення сфери колективно-договірного регулювання праці, проголошення принципу свободи праці зумовили цілий ряд змін, у тому числі таких, що стосуються правової регламентації трудових правовідносин. Одним із пріоритетних напрямів розвитку трудового потенціалу є раціональне використання робочої сили та здійснення заходів щодо зайнятості населення. Ефективним засобом розв'язання цих проблем є впровадження ефективного механізму переведень і переміщень працівників як найбільш дієвої форми управління трудовими ресурсами в ринкових умовах.

Однак на сьогодні ряд положень чинного законодавства про працю щодо переведень і переміщень працівників, що як спадок перейшли до України від колишнього СРСР без ґрунтовних змін, втратили свою актуальність і потребують вдосконалення. Зокрема, відсутні загальна дефініція «переведення працівників», а також загальне розуміння сутності переведення працівників на іншу роботу, що, у свою чергу, визначає *важливість і актуальність теми дослідження.*

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної про-

блеми. Висвітленню дефініції поняття «переведення працівника на іншу роботу» приділено достатню увагу в науковій літературі. Так, особистий погляд на дану проблему можна знайти у працях багатьох вчених, серед яких А. Бабаскін, Ю. Баранюк, Я. Богданюк, Н. Болотіна, Л. Бугров, П. Бущенко, Н. Гетьманцева, О. Данилюк, С. Дріжчана, П. Жигалкін, В. Киян, В. Кривий, Р. Лівшиць, С. Мавріна, О. Пашков, С. Прилипко, А. Сергєєв, О. Серєда, А. Ставцева, Л. Сироватська, А. Фатуєв, Є. Хохлов, О. Ярошенко та ін.

Незважаючи на те що застосування процедури переведення існує вже тривалий час, до сьогодні в науці трудового права бракує одностайності в поглядах вчених щодо визначення категорії «переведення працівника».

Мета даної статті полягає у формулюванні дефініції поняття «переведення працівника». Для досягнення зазначеної мети необхідно вирішити такі завдання: опрацювати роботи дослідників, які здійснювали науковий пошук у зазначеній сфері; узагальнити наукові здобутки, що склали основу для сучасного бачення поняття «переведення працівника»; у результаті виконання зазначених завдань виокремити обов'язкові складові поняття «переведення працівника» і на їх основі сформулювати авторське трактування поняття «переведення працівника».

Виклад основного матеріалу. Норми, відповідно до яких відбувається правова регламентація процедури переведення, не раз змінювалися у процесі розвитку законодавства про працю, пройшовши шлях від заснованого на примусовій праці переведення за рішенням органу управління без згоди працівника за Кодексом законів про працю 1918 р. до сучасного регулювання, заснованого на неможливості зміни умов трудового договору в односторонньому порядку.

Сьогодні Кодексом законів про працю України [1], зокрема ст. 31, встановлюється заборона для роботодавця вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, а у ст. 21 зазначено, що виконання роботи певного виду (трудової функції) є однією з обов'язкових ознак договору [2, с. 87].

Трудова функція є однією з найбільш необхідних умов трудового договору [3, с. 20] й не може бути змінена в односторонньому порядку [2, с. 87]. Для зміни умов трудового договору, як це впливає із загальних договірних засад та рівності сторін, необхідна згода обох основних учасників трудових правовідносин [4, с. 213].

На нашу думку, загальним терміном для позначення всіх видів переведень працівників є «переведення на іншу роботу», визначення й подальше законодавче закріплення якого з регламентацією основних моментів процедури здійснення сприятиме уникненню випадків неправильного розуміння норм права, оскільки, як слушно зауважує Я. Богданюк, загальність і неточність сучасного законодавчого визначення дефініції «переведення», що не повною мірою віддзеркалює сутність і зміст явища, призводить до частих випадків порушення трудових прав особи через неоднозначне й неправильне трактування [5, с. 113].

Відомий дослідник трудового права Н.Б. Болотіна зауважує, що модель, установлена у ст. 32 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), досить складна, її було сконструйовано у 1988 р., коли в законодавство впроваджувалися перші ринкові зміни. Метою останніх було намагання розширити права роботодавця, про права ж працівників часто забували. Натомість після прийняття Конституції України й активного впровадження в суспільну свідомість ідеї про необхідність за будь-яких умов додержуватися прав людини ці норми не узгоджуються із сучасними уявленнями про правові відносини між роботодавцем і найманим працівником.

Крім того, у реальних суспільних відносинах зміни трудового договору торкаються не однієї з перелічених вище умов, а, як правило, одразу декількох. Наприклад, може мати місце зміна робочого місця зі зміною не тільки заробітної плати, а й режиму робочого часу, пільг щодо додаткової відпустки, пільгового трудового стажу тощо. Зміни можуть мати як об'єктивний, так і суб'єктивний характер, встановлюватись як на локальному рівні, так і впливати із централізованого правового регулювання. За таких умов важко розібратися в особливостях правового режиму переведення, переміщення, змін в організації виробництва і праці [6, с. 272].

З огляду на вищезазначене вважаємо, що, по-перше, норми стосовно новації трудового договору повинні бути згруповані й розміщені в окремій главі, що констатовано у проекті Трудового кодексу України [7].

По-друге, терміну «переведення працівника» має бути надано загальне визначення, яке на сьогоднішній день відсутнє в чинному законодавстві про працю.

Не зовсім вдалою, на нашу думку, є спроба розкрити зміст категорії «переведення» у постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 [27] як «доручення працівникові роботи, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації, посаді, що обумовлені трудовим договором» (п. 31). Недосконалість означеної конструкції виявляється насамперед у звуженні змісту поняття порівняно з ознаками переведення, що впливають з аналізу ст. 32 КЗпП України.

Варіанти надання такого визначення вже неодноразово пропонувалися науковцями. Однак єдиної концепції розробити так і не вдалося. Вважаємо за потрібне окреслити загальні підходи до визначення даного поняття.

Перший напрямок полягає у відмові від універсального поняття з наданням переваги декільком визначенням переведення через широкість кола розбіжних за змістом соціальних зв'язків, що повинні охоплюватися даним терміном.

Прибічники другого напрямку вважають за потрібне надавати визначення поняттю «переведення» через розкриття змісту таких категорій, як «місце роботи» і «трудова функція».

Наприклад, О. Пашков, О. Смирнов, Л. Сироватська й А. Фатуєв визначають переведення як зміну характеру чи місця роботи, що встановлені

трудовим договором [9, с. 276; 10, с. 160; 11, с. 151].

Прибічником вузького розуміння даного поняття є Я. Богданюк. Науковець розглядає переведення як зміни необхідних умов трудового договору, а саме місця роботи й роду роботи (трудової функції), що слугують основними критеріями переведення [5, с. 116]. За висловленням В.Я. Киян, переведення на іншу роботу відбувається тоді, коли змінюється трудова функція працівника (його спеціальність, кваліфікація чи посада), а зміна істотних умов праці допускається при збереженні спеціальності, кваліфікації чи посади [12, с. 151].

Дещо іншу концепцію щодо трактування поняття «переведення працівника» в рамках даного напряму пропонує Н. Гетьманцева, яка під переведенням розуміє зміну трудової функції працівника та місця роботи. Тобто зміна таких умов трудового договору, як трудова функція й місце роботи, є визначальною при формулюванні дефініції переведення, причому при зміні трудової функції відбувається переведення на іншу роботу, а при зміні місця роботи – переведення до іншого місця роботи [13, с. 69].

На думку А.В. Сергєєва, переведення працівників слід визначити як зміну трудової функції або ж місця роботи, оскільки цей термін зрозумілий, значення його близьке до загальноприйнятих значень слів у російській мові і, що важливо, до поняття інституту. Для обґрунтування наведеної дефініції автор звертається до терміна «зміст трудового договору», вважаючи, що його зв'язок з поняттям «переведення» очевидний, тобто якщо встановлення умов трудового договору відбувається за згодою сторін, то й зміна також вимагає їхньої згоди [14, с. 56].

Беручи за основу поняття «умови праці», прибічники цього напрямку аналізують його зміст, види умов трудового договору й вирішують питання, які з умов, визначених угодою сторін, є суттєвими, а отже, істотними для працівника, що, на їхню думку, не тільки дозволяє відмежувати поняття «переведення» від поняття «істотних умов праці», а й у подальшому відокремити частини 1 і 2 ст. 32 КЗпП України [13, с. 66].

На законодавчому рівні дефініцію «істотні умови праці» чітко не закріплено. Втім, у ч. 3 ст. 32 КЗпП України до числа істотних умов праці віднесено систему та розмір оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів, найменування посад та інші умови, які сторони узгодили під час укладення трудового договору. Але даний перелік є недостатнім не тільки для виділення критерію віднесення умов до істотних, формування їхнього чіткого переліку, а й для формування категорії «переведення».

Авторський колектив підручнику «Трудове право України» за редакцією Н.Б. Болотіної та Г.І. Чанишевої до істотних умов трудового договору відносить трудову функцію працівника та робоче місце [15, с. 212]. Л.О. Сироватська вважає необхідною умовою трудового договору лише умову про місце роботи й про трудову функцію [10, с. 160].

За твердженням О.М. Ярошенко, обов'язковими (необхідними) умова-

ми трудового договору є умови про: а) прийняття на роботу (угода за взаємним волевиявленням сторін трудового договору з приводу працевлаштування працівника на певну роботу на підприємство, установу, організацію); б) місце роботи; в) час початку дії трудового договору та його строк; г) трудову функцію; д) умови оплати праці [16, с. 241].

Як бачимо, однастайності стосовно суттєвих або ж необхідних умов трудового договору серед авторів немає. Дійсно, є науковці, які визначають обов'язковими лише умови про трудову функцію й місце роботи. Саме вони дотримуються позиції щодо необхідності надання загального визначення тільки за допомогою аналізу зміни зазначених умов.

Однак, на нашу думку, зневажливе ставлення до інших умов, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, може призвести до нехтування інтересами однієї зі сторін трудового договору. Навіть врахування їх як другорядних при визначенні поняття «переведення» буде недосконалим.

У той же час ми погоджуємося з іншим твердженням, що трудова функція має чи не найбільше значення в системі трудових правовідносин, оскільки є стрижнем, на який спираються і яким цементуються всі інші елементи трудових зв'язків. Дана функція є центральною умовою трудового договору. Також вбачається нам вірним те, що зміна місця роботи тягне за собою зміну інших істотних умов праці, що мають для формування поняття переведення другорядне значення [13, с. 66-68].

Однак подальші міркування вченої стосовно угоди про заробітну плату, в рамках якої фіксується ціла низка моментів щодо розміру заробітної плати: посадового окладу працівника або тарифної ставки, доплат, надбавок, різного роду заохочувальних виплат, – вбачаються нам не цілком виправданими. Твердження, що умова про заробітну плату не має самостійного впливу на формування поняття «переведення», з цього боку є вірним. Водночас можливість здійснення переміщення працівника зі зміною розміру заробітної плати (у разі визнання того, що сама по собі зміна умови про заробітну плату – тарифних ставок, посадових окладів, надбавок, доплат – у бік зменшення чи збільшення не впливає на зміну трудових правовідносин і, таким чином, не викликає необхідності переведення на іншу роботу [13, с. 69]) навряд чи буде здійснюватися з дотриманням балансу інтересів сторін.

Вважаємо, що у випадку формування категорії «переведення» тільки з урахуванням потенційної можливості зміни місця роботи й трудової функції, що будуть впливати на зміну інших умов праці, відбувається необґрунтоване звуження зазначеної категорії, що, у свою чергу, надає роботодавцеві переваги у вигляді можливості перемістити працівника, змінивши істотні умови праці, окрім трудової функції й місця роботи.

Слід також зазначити, що для різних працівників суттєвими можуть бути різні умови трудового договору. Ще Р.З. Лівшиць наголошував на цьому, доводячи необхідність віднесення до переліку істотних такі умови, як найменування посади, виду руху (для машиністів), тип автомобіля (для шоферів) [17, с. 33].

Деякі науковці до суттєвих умов праці відносять ті, що передбачені трудовим договором і виступають істотними умовами такого трудового договору [5, с. 114].

З урахуванням викладеного вважаємо необґрунтованим надання загального визначення поняттю переведення виключно через такі категорії, як трудова функція та місце роботи, оскільки це дало б можливість роботодавцю здійснювати під виглядом переміщення на інше робоче місце справжнє по суті переведення без згоди працівників і в порушення принципу матеріальної зацікавленості працівника в результаті своєї праці.

Таким чином, ми дійшли до третього напрямку формування загального визначення переведення працівника, прибічники якого надають дефініцію переведення через зміну існуючих (визначених сторонами трудового договору) умов праці. Аналіз зазначених істотних умов праці різними авторами й зіставлення цих переліків з наданими науковцями загальними визначеннями переведень працівників дозволяє зробити висновок: перелік категорій, що використовуються авторами для розкриття змісту поняття «переведення працівників», залежить від трактування поняття «істотні умови праці».

Представниками третього напрямку, які переведення працівників визначають як зміну істотних умов праці, визначених трудовим договором та іншими правовими актами, є О.В. Смирнов, Є.Б. Хохлов, О.В. Завгородній, П.І. Жигалкін, П.А. Бущенко та ін. [18, с. 211; 19, с. 307; 20, с. 162-164].

А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана вважають, що переведення на іншу роботу – це такий стан у трудовій діяльності працівника, який веде до зміни суттєвих умов, зазначених у трудовому договорі або законодавстві про працю. В основі переведення – зміна не будь-яких умов, а лише істотних, що визначені угодою сторін при укладенні трудового договору або чинним законодавством про працю [21, с. 272].

Ми вважаємо, що при наданні визначення переведенню працівника слід враховувати такі моменти: 1) наявність змін в організації виробництва й праці; 2) потенційну можливість зміни: трудової функції працівника; місця роботи; робочого місця; роботодавця; інші умови, які сторони узгодили під час укладення трудового договору. Однак вважаємо за доцільне застосовувати не такі категорії, як істотні, обов'язкові чи необхідні умови праці, а надавати визначення через умови, визначені сторонами в трудовому договорі. На практиці необхідність або відсутність необхідності отримання згоди працівника не може виступати критерієм відмежування переведення від переміщення та зміни істотних умов праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, оскільки їхній зв'язок слід визначити як наслідок і причину. Іншими словами, за наявності ознак переведення згода працівника буде необхідною, в інших випадках – ні. Це правило є вкрай важливим для вирішення трудових спорів і конфліктів, які виникають у зв'язку з питаннями новації трудового договору.

Під змінами в організації виробництва і праці слід розуміти об'єктивні обставини, які не залежать від волі сторін трудового договору, третіх осіб

[22, с. 122] і стосуються не одного працівника, а цілого підприємства або принаймні структурного підрозділу [6, с. 271].

Щодо потенційної можливості зміни трудової функції працівника, місця роботи, інших умов, які сторони узгодили під час укладення трудового договору, то слід визначитися з питанням: зміна яких з наведених характеристик пов'язується з переведенням безпосередньо, а отже, потребує згоди працівника, а яких – за певних умов? Іншими словами, враховуючи, що трудова функція й місце роботи входять до числа умов, які сторони повинні узгоджувати при укладенні трудового договору, виникає питання доцільності окремого виокремлення їх при наданні загального визначення категорії «переведення працівника».

Річ у тому, що зміна трудової функції чи місця роботи безперечно пов'язується з необхідністю застосування процедури переведення. Втім, стосовно інших умов праці (наприклад, підвищення заробітної плати), визначених сторонами при укладенні трудового договору, то вони не викликають необхідності застосування процедури переведення працівника.

Досить влучною є думка Р.З. Лівшиця, що лише коли зміна істотних умов праці виявилася наслідком переміщення на інше робоче місце, тоді сталося переведення. Іншими словами, ні переміщення, ні зміна істотних умов праці, взяті окремо, не становлять переведення; разом же взяті вони його складають [17, с. 129].

На практиці до переведення на іншу роботу прирівнюється таке переміщення працівника у межах його професії й спеціальності, яке потягло за собою істотне зменшення розміру заробітної плати.

Таким чином, на нашу думку, ототожнення термінів «переведення» і «зміна визначених сторонами умов трудового договору», як і відсутність вказівки щодо обов'язковості зміни робочого місця поряд зі зміною визначених за угодою сторін умов праці в трудовому договорі для визнання переміщення переведенням, що спостерігаємо практично в усіх наведених представниками третього означеного вище напрямку трактування поняття «переведення», є неправильним.

Вважаємо, що переведенням слід вважати за відсутності змін в організації виробництва і праці зміну за згодою сторін трудової функції; однієї або декількох визначених сторонами умов трудового договору при зміні робочого місця; зміну місця розташування роботодавця. Щодо зміни роботодавця, то в такому разі ми підтримуємо позицію тих науковців, які даний юридичний факт виносять за межі поняття переведення, про що ми докладно розповімо при дослідженні такого виду переведення, як «переведення на інше підприємство», який охоплюється загальним поняттям «переведення» відповідно до норм чинного Кодексу законів про працю України.

Враховуючи запропоноване визначення терміна «переведення», зазначимо, що процедура його здійснення пов'язується з необхідністю отримання згоди працівника на (а) зміну трудової функції, (б) виконання працівником тимчасової чи постійної роботи на відмінних, ніж визначені сторонами у

трудовому договорі, умовах при зміні робочого місця; (в) зміну місця розташування роботодавця.

Незважаючи на широке чи вузьке тлумачення поняття «трудова функція», характеристика її змісту неодмінно передбачає надання визначення таким категоріям, як «професія», «спеціальність», «кваліфікація» й «посада». Іноді вона трактується як встановлене коло прав і обов'язків сторін.

Необхідно зазначити, що за відсутності офіційного визначення термінів «професія», «кваліфікація» й «спеціальність» можуть виникати деякі складнощі при розмежуванні понять «переведення працівників» й «переміщення працівників».

Що стосується місця роботи, то під місцем роботи (поняття якого в законодавстві не надається), виходячи з положень ст. 32 КЗпП України, розуміють, як правило, певне підприємство (установу чи організацію), розміщене у певній місцевості (населеному пункті) й наділене трудовою правосуб'єктністю. Але існують і інші трактування.

На думку А.І. Ставцевої, при вирішенні спорів щодо місця роботи слід дослідити, чи зміняться виробничий колектив, суб'єкти й зміст трудового договору [23, с. 143]. З цього приводу нам здається вірною думка Л.Ю. Бугрова, що немає підстав для об'єднання в одну групу зміни колективу працівників зі зміною місцевості, що за змістом є різними істотними умовами праці. Місце роботи слід пов'язувати тільки зі зміною місцевості. Переміну ж соціальної частини підприємства необхідно виділити в окрему групу істотних умов праці [24, с. 49-50].

Ми підтримуємо позицію, що трудова правосуб'єктність передбачає 3 основні групи повноважень: право (а) самостійного прийому працівників на роботу; (б) мати фонд оплати праці як частину майна підприємства й самостійно ним розпоряджатися; (в) мати повноваження на застосування санкцій (майнових і дисциплінарних).

Не заперечуючи ролі підприємства, його трудової правосуб'єктності як суб'єкта трудового права, Н. Гетьманцева наголошує на тому, що для переведення має значення визначення саме іншого підприємства щодо того, з яким працівник перебуває у трудових відносинах. Найпоширенішою точкою зору є та, що цим іншим підприємством з позицій закону є підприємство, яке наділене правом прийняття й звільнення з роботи. Наявність такого права веде до того, що подібна зміна місця роботи опосередковується виданням наказів про звільнення працівників і прийняття їх на роботу в порядку переведення [13, с. 68].

Окрім трудової правосуб'єктності певного підприємства визначальним для місця роботи є його місцезнаходження – певна місцевість, у якій розташоване місце роботи.

Слід зазначити, що відповідно до ст. 93 Цивільного кодексу України місцезнаходженням юридичної особи є адреса органу або особи, які відповідно до установчих документів юридичної особи чи закону виступають від її імені. Однак у цьому випадку ми погоджуємося з думкою В.І. Кривого

стосовно складнішого змісту поняття «місцезнаходження» у трудовому праві, ніж у цивільному. Насамперед мається на увазі важливість місцезнаходження виробничих площ, дільниць, цехів, бригад, ланок, загонів та інших підрозділів, на території яких ведеться безпосередня трудова діяльність працівників, а не тільки місцезнаходження адміністрації, яка здійснює керівництво діяльністю підприємства [25, с. 54-55].

Висновки. Враховуючи вищевикладене, зазначимо, що при визначенні терміна «переведення працівника» мають бути враховані такі моменти: 1) наявність змін в організації виробництва й праці; 2) потенційна можливість зміни: трудової функції працівника; місця роботи; робочого місця; інших умов, які сторони узгодили під час укладення трудового договору; роботодавця.

Переведенням працівника слід вважати за відсутності змін в організації виробництва і праці зміну за згодою сторін трудової функції; однієї або декількох визначених сторонами умов трудового договору при зміні робочого місця; зміну місця розташування роботодавця. Втім, необхідність або відсутність необхідності отримання згоди працівника не може виступати критерієм відмежування переведення від переміщення і зміни істотних умов праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, оскільки їхній зв'язок слід визначити як наслідок і причину. Іншими словами, за наявності ознак переведення згода працівника буде необхідною, в інших випадках – ні. Це правило є вкрай важливим для вирішення трудових спорів і конфліктів, які виникають у зв'язку з питаннями новації трудового договору.

Бібліографічні посилання

1. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII / Верховна Рада України [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. *Серета О. Г.* Правове регулювання переведення: історичний погляд / О. Г. Серета // Сучасні проблеми юридичної науки і правозастосовчої діяльності : тез. наук. доп. конф. молодих учених (20–21 груд. 2001 р.). – Х., 2002. – С. 87–90.
3. *Гладков Н. Г.* Трудовая функция рабочих и служащих (правовые вопросы) / Гладков Н. Г. – Ташкент, 1986.
4. Трудове право України: академічний курс : підруч. / [за ред. П. Д. Пилипенка]. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К., 2007.
5. *Богданюк Я.* Концептуальні підходи до визначення поняття «переведення» / Я. Богданюк // Підприємство, господарство і право. – 2009 – № 4. – С. 113–116.
6. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України : підруч. / Болотіна Н. Б. – К., 2003.
7. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний №2902, текст законопроекту від 22.04.2013) / Верховна Рада України [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
8. Про практику розгляду судами трудових спорів : Пленум Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – Ст. 279.
9. *Пашков А. С.* Советское трудовое право / А. С. Пашков, О. В. Смирнов. – М., 1988.
10. *Сыроватская Л. А.* Трудовое право : учеб. / Л. А. Сыроватская. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 1998.

11. *Фатуев А. А.* Трудовое право в жизни человека / А. А. Фатуев. – М., 1991.
12. *Киян В. Я.* Правові аспекти порядку переведення та переміщення працівників ОВС / В. Я. Киян // Актуал. пробл. науки труд. права в сучасн. умовах ринк. екон. : матер. наук.-практ. конф. (Сімферополь, 19–20 трав. 2003 р.) / за ред. В. С. Венедіктова. – Х., 2003. – С. 150–153.
13. *Гетьманцева Н.* Новація умов трудового договору / Н. Гетьманцева // Юрид. Україна. – 2007. – № 3. – С. 64–70.
14. *Сергеев А. В.* Понятие и значение института перевода на другую работу / А. В. Сергеев // Юрист. – 2001. – № 1. – С. 53–65.
15. Трудовое право Украины : підруч. / [за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої]. – К., 2000. – 564 с.
16. *Прилипко С. М.* Трудовое право Украины : підруч. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х., 2008.
17. *Лившиц Р. З.* Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р. З. Лившиц ; [отв. ред. В. И. Никитинский]. – М., 1989.
18. Трудовое право : учеб. / [под. ред. О. В. Смирнова]. – М., 1999.
19. Трудовое право России : учеб. / [под. ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова]. – М., 2003.
20. *Жигалкин П. И.* Некоторые вопросы совершенствования законодательства о переводах на другую работу / П. И. Жигалкин, П. А. Бущенко // Пробл. соц. закон. на соврем. этапе коммунист. строит-ва : краткие тез. докл. и науч. сообщений респуб. науч. конф. – Х., 1978 – С. 162–164.
21. Трудовое право Украины: академ. курс : підруч. / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін. ; [за заг. ред. Н. М. Хуторян]. – К., 2004.
22. *Данилюк О.* Зміна умов трудового договору: порівняльний аналіз законодавства України та Російської Федерації / О. Данилюк // Право України. – 2004. – № 9. – С. 120–123.
23. *Ставцева А. И.* Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов / А. И. Ставцева. – М., 1974. – 160 с.
24. *Бугров Л. Ю.* Советское законодательство о переводах на другую работу / Л. Ю. Бугров. – Красноярск : Изд-во Краснояр. ун-та, 1987. – 156 с.
25. *Кривой В. И.* Место работы по советскому трудовому праву / В. И. Кривой // Сов. гос-во и право. – 1989. – № 11. – С. 53–61.

Булах С. М. Дефиниция понятия «перевод работника на другую работу». Формулируется авторская дефиниция понятия «перевод работника». Анализируются работы исследователей, которые осуществляли научный поиск в указанной сфере, а также обобщаются научные достижения, составившие основу для современного понимания понятия «перевод работника».

Ключевые слова: перевод, работник, рабочее место, трудовой договор, существенные условия труда.

Bulakh S. M. Definition of concept “transfer of an employee to another job”. This paper examines the work of researchers who carried out scientific research in this area and summarizes scientific achievements, which formed the basis for the modern understanding of the concept of transfer of an employee to another job.

The scientific approaches in relation to the definition of the specified concepts summarized in three areas. The first direction consists in the rejection of a universal concept of providing benefits multiple definition transfer through a large number of divergent content of social ties, which should be covered by this concept. Supporters of the second direction prefer to give a definition of "translation" through disclosure of such categories as "place of work" and "work function". Supporters of the third direction define the term "translation" as the modification of

working conditions defined by the contract.

In the study formulated the author's vision definition of the notion of of transfer of an employee to another job.

In particular, notes that the provision defining "transfer of an employee" must be taken into account the following points: 1) changes in the organization of production and labor; 2) the potential change of the labour function of worker, place of work, workplace, other conditions that the parties agreed at the conclusion of the employment contract and the employer.

Transfer of an employee should be considered in the absence of changes in the organization of production and labor change by agreement of the parties to the employment function; one or more specific parties of the contract of employment; change the location of the employer. The necessity or lack of necessity of obtaining the consent of the employee can not be a criterion for distinguishing a translation movement and changes of working conditions due to changes in the organization of production and labor, because their relationship should be defined as the consequence and the cause.

Keywords: *transfer, employee, workplace, employment contract, the material terms of labor.*

Надійшла до редакції 24.06.2014

Легеза Ю. О.

кандидат юридичних наук, доцент

Орешкова А. Ф.

студентка

*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

УДК 338.439.02 : 339.92(477)

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ПРОДОВОЛЬЧА БЕЗПЕКА»

Здійснено аналіз визначення сутності поняття «продовольча безпека», розглянуто розуміння продовольчої безпеки як принципу правового регулювання аграрних правовідносин, як складової економічної безпеки держави. Наведено авторську дефініцію визначення продовольчої безпеки, проаналізовано особливості відповідальності суб'єктів господарювання за недотримання вимог продовольчої безпеки.

Ключові слова: *продовольча безпека, юридична відповідальність, суб'єкти господарювання.*

Постановка проблеми. Продовольча безпека є необхідним складником економічної безпеки, яка, у свою чергу, забезпечує національну безпеку держави. Незважаючи на значну увагу з боку наукової спільноти до проблеми продовольчої безпеки, на сьогоднішній день вона не тільки не вирішена, але й набула світового масштабу. Так, фундаментальними міжнародними актами, які регулюють питання забезпечення міжнародної продовольчої безпеки, можна визначити Угоду про сільське господарство Уругвайського раунду, що була прийнята у 1994 році в якості додатку до Марракешської угоди про