

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Статья / Article

УДК / UDC 349.222

DOI 10.35231/18136230_2021_3_177

Правовые аспекты изменения условий трудового договора

Л. А. Чернышева

*Санкт-Петербургский юридический институт (филиал)
Университета прокуратуры РФ
Санкт-Петербург, Российская Федерация*

Российское трудовое законодательство относит право каждого работника на справедливые условия труда к числу основополагающих начал правового регулирования трудовых отношений. Повышение эффективности трудового законодательства и дальнейшее его совершенствование послужит дальнейшему улучшению ситуации на рынке труда.

В статье проведено комплексное исследование порядка изменений условий трудового договора на современном этапе. Рассмотрены некоторые особенности перевода и перемещения работника работодателем. Осуществлен анализ правоприменительной практики в данной сфере. Рассмотрены проблемы правового регулирования изменений условий трудового договора и предложены варианты их решения.

Делается вывод, что анализ и обоснование теоретических и правовых проблем в указанной сфере позволит совершенствовать трудовое законодательство и устранить явные противоречия и пробелы, имеющиеся в данной области.

Ключевые слова: работодатель, работник, перевод, перемещение, изменение условий трудового договора, письменное согласие.

Для цитирования: Чернышева Л.А. Правовые аспекты изменения условий трудового договора // Ленинградский юридический журнал. 2021. № 3(65). С. 177–184. DOI 10.35231/18136230_2021_3_177

Legal aspects of the modification of the terms of an employment contract

Lyudmila A. Chernysheva

*St. Petersburg Law Institute (branch) of the University of General Prosecutor's Office
of the Russian Federation
Saint Petersburg, Russian Federation*

Under Russian labour legislation, the right of each employee to fair working conditions is among the fundamental principles of the juridical regulation of labour relations. Enhancing the effectiveness of labour legislation and its further development will serve to improve the situation on the labour market.

In the article, the author conducted a comprehensive study of the procedure for modifying the terms of an employment contract at the present time. The author discussed several features of the transfers and redeployments of employee by employer. The analysis of the law enforcement practice in this field was carried out. Issues of the juridical regulation of modifying the terms of an employment contract were addressed, options for solving such issues were proposed.

The author concludes that the analysis and justification of theoretical and legal problems in this area would improve labour legislation and eliminate obvious contradictions and gaps still existing in this field.

Key words: employer, employee, transfer, redeployment, modification of the terms of an employment contract, written consent.

For citation: Chernysheva, L.A. (2021). Pravovye aspekty izmeneniya uslovij trudovogo dogovora [Legal aspects of the modification of the terms of an employment contract]. *Leningradskii yuridicheskii zhurnal – Leningrad Legal Journal*. No 3 (65). pp. 177–184. DOI 10.35231/18136230_2021_3_177 (In Russian).

Введение

Соблюдение прав и законных интересов работника является одной из первостепенных задач государства. Поэтому Трудовой кодекс РФ (далее – Кодекс) устанавливает строгие правила изменения условий трудового договора.

Изучая этот вопрос, Л. А. Чиканова говорит о том, что «изменение условий трудового договора можно рассматривать в широком и в узком смысле. В широком смысле под изменением условий трудового договора следует понимать изменение любого условия, обусловленного сторонами при его заключении, в том числе изменение трудовой функции работника, структурного подразделения, режима работы, оплаты труда и др. В узком смысле изменение условий трудового договора – это перевод на другую работу, под которым понимается изменение лишь прямо определенных законом условий трудового договора, а именно трудовой функции, структурного подразделения (если оно было указано в трудовом договоре) и местности, если она меняется вместе с работодателем». Придя к такому выводу, Л. А. Чиканова считает целесообразным рассматривать изменение условий трудового договора в узком смысле, т. е. непосредственно перевод [9].

Перевод и перемещение: отличительные признаки и проблема подмены понятий

Форма изменения условий трудового договора имеет важное значение при решении вопроса о процедуре изменения трудового договора. К данным формам можно отнести перемещение и перевод.

В отношении перемещения мнение теоретиков права [2, с. 38–40] полностью совпадает с позицией законодателя, относя его к изменениям трудового договора, но отмечая при этом, что оно не является переводом.

М. Ю. Гусов¹ выделяет несколько основных юридически значимых признаков перемещения:

«- допустимость изменения рабочего места работника (в том числе поручение ему работы на другом механизме, агрегате, оборудовании), а также структурного подразделения, в котором трудится работник;

- неизменность работодателя;

- неизменность определенных сторонами условий трудового договора (трудовой функции, условий оплаты труда, режима работы, гарантий, компенсаций, льгот и др.);

- неизменность местности, в которой выполняется работа;

- осуществление в упрощенном порядке, то есть без получения согласия работника»².

Можно сделать вывод, что одним из главных признаков перемещения является сохранение условий трудового договора.

Следующей формой изменения трудового договора является перевод на другую работу. Понятие перевода дано в ст. 72.1 Кодекса. Согласно данной норме, перевод подразумевает несколько вариантов возможных изменений условий трудового договора, во-первых, изменение трудовой функции работника без изменения структурного подразделения, во-вторых, изменение как трудовой функции, так и структурного подразделения одновременно и наконец, в-третьих, изменение только структурного подразделения. В зависимости от продолжительности перевода их принято подразделять на переводы постоянные и переводы временного характера (временный перевод). В свою очередь временные переводы имеют различные сроки, предусмотренные Кодексом. В основе

¹ Гусов М.Ю. Переводы в трудовом праве России (некоторые вопросы теории и практики): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010. С. 12.

² Там же.

временных переводов могут быть такие причины, как например, перевод работника, нуждающегося во временном переводе по состоянию здоровья (ст. 224 Кодекса), перевод работника, не участвующего в забастовке, но в связи с ее проведением не имеющего возможности выполнять свою работу (ст. 414 ТК РФ) [5, с. 105–108].

Кодекс содержит правила об обязательности получения письменного согласия работника на перевод, за исключением случаев, когда иное предусмотрено Кодексом. К таким случаям можно отнести временный перевод сроком до одного месяца, связанный с предотвращением или устранением последствий, вызванных исключительными обстоятельствами, с условием, что эти обстоятельства ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения или его части.

На практике нередко возникают ситуации, когда работодатель подменяет перевод перемещением [3, с. 391–396]. Действительно, перевод и перемещение существенно отличаются, так, при перемещении не изменяются определенные сторонами условия трудового договора.

В судебной практике распространены случаи, когда работник ошибочно принимает перемещение за перевод и оспаривает его в суде.

Так, истец, являющийся водителем в автотранспортном предприятии, обратился в суд с иском об оспаривании приказа о переводе с одного рабочего места на другое (с автобуса одной марки на автобусы других марок). Судом было установлено, что автобус, на котором ранее работал истец, подлежал списанию, в связи с чем истец был направлен на стажировку и в последующем поставлен водителем на маршрут на другом автобусе.

Проанализировав трудовой договор, заключенный с истцом, суд признал действия работодателя правомерными, посчитал, что работодатель переместил работника, поскольку истец был принят на работу водителем не на конкретный автобус (автобус определенной марки), а в целом в автотранспортное предприятие. Поэтому, если в трудовом договоре рабочее место не уточнено, то перемещение работника на другой автобус является правомерным, если, конечно, иные условия договора, в том числе его трудовая функция, не менялись¹.

В теории трудового права рядом авторов также отмечается тот факт, что в случаях отсутствия в трудовом договоре условия о конкретизации

¹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 12 апреля 2018 г. по делу № 33-6647/2018.

рабочего места речь идет не о переводе, а о перемещении на другое рабочее место в пределах той же местности и у того же работодателя в пределах должности, предусмотренной трудовым договором [4, с. 61–71].

О процедуре получения согласия на перевод

Следует заметить, что законодатель не определил процедуру получения согласия на перевод. Так, законом не установлена форма получения письменного согласия (электронная форма или бумажный носитель), более того, не определено, в каком виде дается согласие (соглашение сторон трудового договора, заявление работника, отметка о согласии на уведомлении о переводе и др.), и данная неопределенность влечет за собой возникновение конфликтных ситуаций. Как показывает практика, иногда возникают ситуации, когда работник, не давая письменного согласия на перевод и приступая к выполнению трудовой функции в новых условиях, своими действиями выражает данное согласие. При возникновении споров о правомерности перевода суды по-разному подходят к их разрешению. В некоторых случаях суды признают такой перевод законным, в других считают, что о согласии работника с переводом может свидетельствовать только письменное соглашение сторон.

Анализ судебной практики позволяет сделать вывод о том, что нарушения прав работника при его переводе связаны все-таки с отсутствием письменного согласия работника на перевод. Так, например, истец, работающий врачом-травматологом в больнице, был переведен на должность врача травматолога-ортопеда в поликлиническое отделение в порядке ротации «стационар-поликлиника». При этом он не был уведомлен о предстоящих изменениях трудового договора, его письменное согласие на перевод получено не было, что явно свидетельствует о нарушении работодателем требований трудового законодательства, регламентирующих процедуру перевода.

Стоит отметить, что трудовая функция врача-травматолога и врача-ортопеда отличается, что свидетельствует о наличии именно перевода.

Иск работника был удовлетворен. С работодателя в пользу работника взыскали моральную компенсацию в размере 5000 руб.¹

¹ Решение № 2-6284/2016 2-6284/2016~М-5199/2016 М-5199/2016 от 29 сентября 2016 г. по делу № 2-6284/2016

Следующим распространенным нарушением прав работника, связанным с получением его письменного согласия на перевод, является получение такого согласия после издания работодателем приказа о переводе.

Так, истец обратилась в суд, пояснив, что приказом работодателя она была переведена в другое структурное подразделение с изменением режима работы и трудовой функции. До издания приказа о переводе работодатель не получил ее письменного согласия, Суд посчитал данный перевод незаконным, указав на отсутствие письменного согласия работника, более того суд отметил, что данное согласие должно быть запрошено у работника до издания приказа о переводе¹.

Перевод работника к другому работодателю

Немаловажной проблемой является неопределенность процедуры перевода работника к другому работодателю [6, с. 159–166] [8, с. 102–106], это связано в первую очередь с необходимостью получения согласия на такой перевод трех сторон – работника, обоих работодателей (работодателя, у которого работает работник, работодателя, к которому переводится работник). Рассмотрим пример.

Работник М. обратился с иском к ООО Торговый дом «Ледай», в котором просил взыскать упущенную заработную плату, сумму компенсации за неиспользованный отпуск, компенсацию морального вреда, признать недействительными запись в трудовой книжке об увольнении, запись о принятии на работу в ООО «Ледай».

М. работал в ООО Торговый дом «Ледай», приказом ООО Торговый дом «Ледай» трудовые отношения между сторонами прекращены по соглашению сторон на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 Кодекса. Вместе с тем каких-либо заявлений, а также соглашений о расторжении трудового договора в порядке п. 1 ч. 1 ст. 77 Кодекса между ними не заключалось, с данным приказом он не был ознакомлен.

Поскольку письменного согласия на перевод на постоянную работу к другому работодателю от истца получено не было, то и законных оснований для увольнения истца в порядке перевода быть не могло и в связи с допущенными ответчиком нарушениями норм трудового законодательства, повлекшими нарушение трудовых прав истца, суд принял решение об удовлетворении исковых требований работника².

¹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Северная Осетия – Алания от 15 сентября 2015 г. по делу № 33-1021/2015.

² Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 24 июля 2017 г. по делу № 33-20786/2017.

Современные правила оформления документов о переводе работника имеют немаловажное значение [7, с. 214–219], так как правильность их оформления может исключить возникновение конфликтных ситуаций.

Так, например, в случаях, когда работнику вручается уведомление о переводе, по мнению А.В. Батуры [1, с. 74–75], в нем необходимо указать трудовую функцию, размер заработной платы и другие условия труда на новом месте.

Заключение

Перевод на другую работу имеет большое значение для сторон трудового договора, именно поэтому законодательно установлена необходимость письменного согласия работника на перевод, за исключением экстренных случаев. В современном мире такой непростой процесс порождает различные трудности и противоречия, по большей части перевод осуществляется с согласованием мнения работника и работодателя.

Однако при нарушении этих договоренностей существует сложившаяся и устоявшаяся судебная практика, при которой в большинстве случаев суд принимает решение в пользу работника.

Список литературы

1. Батура А.В., Потапова Л.А. Перевод работника на другую постоянную работу // Справочник кадровика. 2010. № 10. С. 74–75.
2. Бондаренко Э.Н. О переводе на другую работу как правоизменяющем юридическом факте // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 1. С. 38–40.
3. Петров А. Я. Перевод на другую работу и перемещение // Образование и право. 2021. №2. С. 391–396.
4. Пластинина Н. Споры о переводах и перемещениях // Трудовое право. 2015. № 2. С. 61–71.
5. Прокофьев М. А. Переводы работников на другую работу в зависимости от сроков // Пробелы в российском законодательстве. 2015. № 5. С. 105–108.
6. Савин В.Т., Савин С. В. Правовое регулирование перевода работника на постоянную работу к другому работодателю // Пробелы в российском законодательстве. 2016. №3. С. 159–166.
7. Титченков В.А. Современные правила перевода на другую работу // Вестник Брянского государственного университета. 2014. № 2. С. 214–219.
8. Федоров И.Ю. Правовое регулирование перевода работника на постоянную работу к другому работодателю // Альманах мировой науки. 2019. № 8 (34). С. 102–106.
9. Чиканова Л.А. Изменение условий трудового договора (перевод на другую работу, перемещение) // Хозяйство и право. 2009. №9. С. 42–52.

References

1. Batura, A.V., Potapova, L.A. (2010). Perevod rabotnika na druguyu postoyannuyu rabotu [Transfer of an employee to another permanent job]. *Spravochnik kadrovika – Personnel directory*. No 10. pp. 74–75. (In Russian).
2. Bondarenko, E.N. (2015). O perevode na druguyu rabotu kak pravoizmenyayushchem yuridicheskom fakte [On transfer to another job as a legal fact]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom – Labor law in Russia and abroad*. No 1. pp. 38–40. (In Russian).
3. Petrov, A.YA. (2021). Perevod na druguyu rabotu i peremeshchenie [Transfer to another job and relocation]. *Obrazovanie i pravo – Education and law*. No2. pp. 391–396. (In Russian).
4. Plastinina, N. (2015). Spory o perevodah i peremeshcheniyah [Disputes about transfers and transfers]. *Trudovoe pravo – Labor law*. No 2. pp. 61–71. (In Russian).
5. Prokof'ev, M. A. (2015). Perevody rabotnikov na druguyu rabotu v zavisimosti ot srokov [Transfers of workers to other jobs depending on the timing]. *Probely v rossijskom zakonodatel'stve – Gaps in Russian legislation*. No 5. pp. 105–108. (In Russian).
6. Savin, V.T., Savin, S.V. (2016). Pravovoe regulirovanie perevoda rabotnika na postoyannuyu rabotu k drugomu rabotodatel'yu [Legal regulation of the transfer of an employee to a permanent job to another employer]. *Probely v rossijskom zakonodatel'stve – Gaps in Russian legislation*. No3. pp. 159–166. (In Russian).
7. Titchenkov, V.A. (2014). Sovremennye pravila perevoda na druguyu rabotu [Modern rules for transferring to another job]. *Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta – Bulletin of Bryansk State University*. No 2. pp. 214–219. (In Russian).
8. Fedorov, I.YU. (2019). Pravovoe regulirovanie perevoda rabotnika na postoyannuyu rabotu k drugomu rabotodatel'yu [Legal regulation of the transfer of an employee to permanent work to another employer]. *Al'manah mirovoj nauki – Almanac of world science*. No 8 (34). pp. 102–106. (In Russian).
9. CHikanova, L.A. (2009). Izmenenie uslovij trudovogo dogovora (perevod na druguyu rabotu, peremeshchenie) [Changing the terms of the employment contract (transfer to another job, transfer)]. *Hozyajstvo i pravo – Economy and law*. No9. pp. 42–52. (In Russian).

Об авторе

Чернышева Людмила Александровна, кандидат юридических наук, доцент, Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Университета прокуратуры РФ; e-mail: liudemila2008@yandex.ru

Lyudmila A. Chernysheva, Cand. Sci. (Law), Assistant Professor, St. Petersburg Law Institute (branch) of the University of General Prosecutor's Office of the Russian Federation; e-mail: liudemila2008@yandex.ru

Поступила в редакцию: 24.08.2021

Received: 24 August 2021

Принята к публикации: 31.08.2021

Accepted: 31 August 2021

Опубликована: 29.09.2021

Published: 29 September 2021