Аннотация

Данное исследование посвящено вопросам изменения содержания трудового договора.

В работе проведён сравнительный анализ понятий перевода и перемещения работника, рассмотрены проблемы в регулировании данных трудовых отношений.

Особое значение в работе уделено правомочиям работника при изменении содержания трудового договора.

Работа выполнена на 40 страницах с использованием 34 источников литературы.

Содержание

Введение

1 Общая характеристика порядка изменения трудового договора

1.1 Понятие перевода на другую работу

1.2 Виды переводов на другую работу

2. Особенности изменения трудового договора в отдельных случаях

2.1 Проблемные аспекты применения норм о переводе работника

2.2 Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением

3. Проблемы правового регулирования изменения трудового договора и международный опыт

3.1 Правовые последствия неправомерного изменения содержания трудового договора

3.2 Порядок изменения трудового договора в странах Запада

3.3 Актуальные проблемы совершенствования трудового законодательства в области изменения трудового договора

Заключение

Список использованных источников

Введение

Особого внимания к себе, при переходе к рыночной экономике, требует проблема использования трудовых ресурсов, вызванная низкой организацией труда и его недостаточной эффективностью.

В связи с этим несомненный интерес представляют собой переводы на другую работу. Они затрагивают жизненные интересы десятков миллионов тружеников, выполняющих работу на предприятиях различных форм собственности.

По мнению проф. В. Лебедева, который считает, что проблема перевода на другую работу, необоснованно «раздутая» в теории трудового права, в условиях рынка труда, потенциальной безработицы теряет свое значение, поскольку речь идет о сохранении любой работы с учетом запросов постоянно меняющихся в условиях жесткой конкуренции.

На наш взгляд, институт переводов как раз и мог бы послужить одним из средств сохранения работы.

Актуальность данной темы заключается в том, что на практике возникает ряд проблем по разграничению таких понятий как перевод на другую работу и перемещение работника на другое рабочее место.

Цель работы – овладеть знаниями, необходимыми для правильного применения положений ТК РФ, других правовых актов в области изменения содержания трудового договора.

В связи с изложенным, целью работы является изучение правовых оснований изменения содержания трудового договора, последствий неправомерного его изменения и рассмотрение международного опыта в изучаемой области.

Для достижения указанной цели были поставлены следующие задачи:

- исследовать понятие, виды, причины изменения трудовых договоров в Российской Федерации;

- проанализировать и дать оценку законодательству, регулирующему переводы и перемещение на другую работу работника;

- внести конкретные предложения по совершенствованию действующего законодательства, регулирующего изменение трудового договора.

Предметом исследования служат общественные отношения, возникающие в процессе правового регулирования перевода и перемещения работника на другую работу.

Объектом исследования являются нормы российского права, закрепленные в соответствующих нормативных правовых актах, и процесс их воздействия на отношения в сфере изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Теоретической основой курсовой работы явились исследования И.С. Викторова, К.Н. Гусова, И.Я Киселева, А.А Курушина, М.И. Кучма, В.Ф. Лазарева, Р.З. Лившица, В.И. Миронова, Ю.П. Орловского, С.В. Передрина, И.О. Снигирева, В.Н. Толкуновой, А.А. Шепелевой и др. Кроме того, использована учебная литература по трудовому, административному, гражданскому праву, гражданскому процессу, а также судебная практика, статистические материалы, информационные ресурсы Интернета.

Нормативно-правовую основу исследования составили Конституция РФ, международные правовые акты, федеральные законы РФ, нормативные правовые акты СССР (как действующие, так и утратившие юридическую силу).

Методологическую основу курсовой работы составляют общенаучные и частно-научные способы исследования: формально-логический, сравнительно-правовой, структурно-системный, аналитический.

При анализе применения трудового законодательства РФ на практике и исследовании его основных понятий в изучаемой области использовались формально-юридический метод.

Нормам и принципам трудового права отведена важная миссия - быть гарантом осуществления широкого комплекса провозглашенных в Конституции РФ социально-экономических прав и свобод, которыми наделен человек как участник трудового процесса.

Трудовому законодательству принадлежит первостепенная роль в обеспечении прав работников при изменении содержания трудового договора, оно конкретизирует и дополняет конституционные права в сфере труда, определяет условия их использования, охраны и восстановления в случае нарушения.

Если мы признаем в государственной политике приоритет прав человека, то надо учиться прививать это и в сознании людей – именно знания должны помочь защитить нарушенное законное право работника на труд и убедить его в том, что закон способен и защищать, и воспитывать, и регулировать общественные отношения.

Структура работы обусловлена целью и задачами настоящего исследования и состоит из введения, трёх глав, заключения и списка использованных источников.

Общие выводы по теме работы представлены в заключительной части.

1. Общая характеристика порядка изменения трудового договора

1.1 Понятие перевода на другую работу

В соответствии с Конституцией РФ (ч.1 ст.37) каждый вправе заниматься любой трудовой деятельностью по своему выбору. Конституционные принципы, а также общепризнанные принципы и нормы международного права, как и международные договоры Российской Федерации, играют основополагающую роль в формировании основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственного связанных с ними отношений.

В ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ указано на то, что перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором трудится работник (если структурное подразделение указано в трудовом договоре), при продолжении работ у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Переводом признается удовлетворение письменного заявления работника работодателем об осуществлении перевода работника на постоянную работу к другому работодателю, что влечет прекращение трудового договора по прежнему месту работы по п.5 ч.1 ст.77 ТК РФ. Перевод допускается только с письменного согласия работника.

Сказанное позволяет сделать вывод о том, что переводом на другую работу следует считать:

1) постоянное или временное изменение трудовой функции при продолжении работы у того же работодателя;

2) изменение структурного подразделения, если оно указано в трудовом договоре, а также изменение работодателя как стороны трудового договора при изменении структурного подразделения, не указанного в трудовом договоре;

3) переход на постоянную работу к другому работодателю с увольнением в порядке перевода с прежнего места работы;

4) переезд работника на постоянную работу вместе с работодателем в другую местность. Доказанность каждого из перечисленных обстоятельств позволяет сделать вывод о наличии перевода на другую работу[[1]](#footnote-1).

В ст. 15 ТК РФ под трудовой функцией понимается работа по определенной профессии, специальности с указанием квалификации или должности в соответствии со штатным расписанием, а также конкретный вид поручаемой работнику работы.

Специальность, как и профессия, является родовым признаком трудовой функции работника. Поэтому специальность и профессия обозначают род занятий гражданина. Например, специальность юриста, профессия токаря. Квалификация отражает степень подготовленности гражданина к родовым занятиям, к примеру, токарь 5-го разряда.

Квалификация может свидетельствовать о наличии у работника различных квалификационных навыков, в частности слесаря-сборщика. Должность определяет выполняемую служащими работу, занятие должности также предполагает наличие квалификационных навыков, позволяющих выполнять работу руководителя, специалиста или персонала технического обслуживания.

Изменение специальности, профессии, квалификации, должности, а также вида поручаемой работнику работы является изменением трудовой функции. Каждое из этих изменений позволяет сделать вывод о переводе работника на другую работу. Подобные изменения предполагают получение письменного согласия работника. Изменение структурного подразделения, указанного в трудовом договоре, также является переводом на другую работу, требующим согласия работника. В том случае, когда структурное подразделение трудовом договоре не указано, но при переходе в другое структурное подразделение у работника меняется работодатель, что происходит в тех случаях, когда руководители структурных подразделений пользуются правом приема и увольнения работников, такие действия также следует квалифицировать как перевод работника на другую работу, требующий согласия работника.

Переход на постоянную работу к другому работодателю будет признан переводом на другую работу, если он осуществлён с согласия работодателя, который выразил согласие об увольнении работника в порядке перевода к другому работодателю по п.5 ч.1 ст.77 ТК РФ, и работодателя, который согласился принять данного работника на работу в порядке перевода от другого работодателя. Естественно, работник также должен выразить своё согласие на такой перевод в письменной форме. Данное согласие оформляется письменным заявлением к работодателю с просьбой уволить в порядке перевода в другую организацию, а также заявлением к новому работодателю о принятии на работу в порядке перевода из другой организации. Работник может быть временно откомандирован для работы в другую организацию. Направление в командировку является правом работодателя. Работник обязан подчиниться распоряжению полномочного представителя работодателя о направлении в командировку, за исключением случаев, когда в соответствии с законодательством направление в командировку может состояться лишь с согласия работника.

Однако временная работа в другой организации при направлении в командировку не считается переводом на другую работу и потому не требует получения письменного согласия работника, за исключением случаев, установленных законом. Следовательно, перевод на другую работу к новому работодателю имеет постоянный характер[[2]](#footnote-2).

Переводом признается и переезд работника на работу в другую местность вместе с работодателем. Под другой местностью в данном случае понимается другой населённый пункт. Данный перевод также может быть осуществлён только с письменного согласия работника. Судебная практика исходит из того, что перевод, который осуществлен без получения письменного согласия работника, в случаях, когда такое согласие является обязательным, при добровольном выполнении работником другой работы, может считаться законным. Таким образом, по общему правилу перевод на другую работу может быть осуществлен на основании добровольного волеизъявления работника. Данное волеизъявление, исходя из сложившейся судебной практики, может быть подтверждено как письменным заявлением работника, так и действиями по добровольному выполнению другой работы.

Согласно ст. 72.1 ТК РФ под переводом на другую работу понимается постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором числится сотрудник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя. Также переводом считается перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Согласно п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (далее - Постановление N 2) под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д. Другой местностью считается местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника. Однако ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ предусмотрены случаи, когда перевод на другую работу возможен по инициативе работодателя, без согласия работника. Это:

- перевод работника на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. При этом работник может быть переведен на другую работу исключительно для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий и на срок не больше одного месяца;

- перевод сотрудника на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника. При этом все эти случаи должны быть вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника, что подтверждается также положением п. 18 Постановления N 2.

Так, например, гражданка Д. работала продавцом магазина ФГУП УОХ " Чистые пруды" ВГСХА[[3]](#footnote-3). На основании решения суда и приказа по предприятию деятельность магазина была приостановлена на 90 дней в связи с нарушением правил пожарной безопасности. Приказом работодателя Д. была переведена на другую работу, на должность менеджера. В связи с отказом от перевода она приказом от 19.04.2007 была уволена с работы по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Д. обратилась в суд с иском о признании перевода незаконным, восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Решением Ленинского районного суда от 03.09.2007 в удовлетворении иска отказано. Судебная коллегия по гражданским делам областного суда отменила решение и вынесла новое решение о восстановлении-Д на работе в прежней должности, взыскала компенсацию морального вреда в размере 1000 руб. В части оплаты вынужденного прогула дело возвращено на новое судебное рассмотрение в районный суд. Согласно пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, в частности прогула. Перевод на другую работу согласно ст. 72.1 ТК РФ допускается только с письменного согласия работника за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Ленинский районный суд, первоначально отказывая в удовлетворении исковых требований-Д, нарушил нормы материального права, ссылаясь на ст. 72.2 ТК РФ. Напомним, что согласно этой статье работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случае катастрофы природного или техногенного характера. Поскольку указанных обстоятельств не было, то ссылаться на ст. 72.2 ТК РФ в этом случае неправомерно[[4]](#footnote-4).

Однако в любом случае судебная практика обязывает работодателя обосновывать необходимость перевода работника на другую работу без его согласия. В п. 17 Постановления N 2 сказано, что при временном переводе работника на другую работу без его согласия работодатель должен доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода. Еще одним немаловажным моментом является то, что перевод работника без его согласия возможен лишь на ту работу, которая не противопоказана ему по состоянию здоровья (п. 18 Постановления N 2). В то же время судебная практика допускает привлечение работника к дисциплинарной ответственности за отказ от работы. В п. 19 Постановления N 2 судьи сделали вывод, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом.

Однако сотрудника нельзя наказать за отказ от выполнения работы в следующих случаях:

- при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами), до устранения такой опасности;

- при необходимости выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Такой вывод основан на положениях абз. 5 ч. 1 ст. 219 и ч. 7 ст. 220 ТК РФ.

Согласно ст. 72.1 ТК РФ под перемещением понимается перевод работника у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Законным переводом на другую работу, который осуществлен путем фактического допуска работника с его согласия к другой работе, может признать государственная инспекция труда или суд. До вынесения такого решения работник, который выразил в письменном виде согласие на осуществление перевода, вправе в любое время отказаться от другой работы и потребовать предоставления прежней работы. При возникновении спора о наличии или отсутствии добровольного согласия работника на перевод при отсутствии письменного заявления работника стороны не могут ссылаться на свидетельские показания, так как для оформления перевода в ч.1 ст.72.1 ТК РФ установлена письменная форма. Несоблюдение данной формы практически лишает представителей работодателя возможности при возникновении спора в рассматриваемой ситуации доказать законность перевода работника на другую работу[[5]](#footnote-5).

Таким образом, не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

1.2 Виды переводов на другую работу

В условиях рынка труда, потенциальной безработицы, сохранении любой работы с учетом запросов постоянно меняющихся в условиях жесткой конкуренции технологического процесса институт переводов как раз и может послужитьодним из средств сохранения работы.

Для классификации переводов правовое значение имеет срок перевода. Данный критерий позволяет выделить постоянные и временные переводы.

Постоянный перевод – это поручение работнику другой работы без указания срока перевода. Постоянный перевод без письменного согласия работника могут признать государственная инспекция труда или суд, но только при наличии добровольного волеизъявления работника. Без решения указанных органов или письменного согласия на перевод работник вправе предъявить требования о признании перевода незаконным и предоставлении прежней работы.

В связи с изложенным можно сделать вывод о том, что перевод при отсутствии письменного согласия работника и соответствующего решения названных органов занимает промежуточное положение между постоянным и временным переводом, так как в этом случае работник может потребовать выполнения заключенного с ним трудового договора, то есть предоставления прежней работы.

Постоянные переводы могут быть нескольких подвидов:

1) перевод, осуществленный у того же работодателя, с которым работник заключил трудовой договор по иной работе. В подобной ситуации стороны трудового договора не меняются, изменяется лишь содержание трудового договора. Поэтому заключение нового трудового договора не требуется. Достаточно дополнить имеющийся трудовой договор соглашением об изменение его содержания. Такое соглашение, как и трудовой договор, необходимо заключать в письменной форме. После заключения указанное соглашение становится составной частью заключенного между работником и работодателем трудового договора. Затем на основании письменного дополнения к трудовому договору должен быть издан приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу, который, в свою очередь, является поводом для внесения соответствующих изменений в трудовую книжку работника. Однако в рассматриваемом случае в трудовую книжку вносятся только изменения, касающиеся трудовой функции работника;

2) переезд работника вместе с работодателем в другую местность, то есть в другой населенный пункт. В этом случае также требуется письменное согласие работника на перевод. Хотя заключение нового трудового договора и в подобной ситуации не требуется. Ведь стороны остаются прежними, изменяется лишь место нахождения работодателя и соответственно рабочее место работника. В связи, с чем достаточно внести соответствующие изменения в трудовой договор, заключив в письменной форме соглашение об изменении существенных условий трудового договора, в частности места нахождения работодателя и рабочего места работника с указанием нового местонахождения работодателя. В рассматриваемой ситуации в трудовой книжке работника следует сделать запись о переводе на работу в другую местность в связи с перемещением работодателя. Естественно, до внесения записи в трудовую книжку работника необходимо издать приказ (распоряжение) на основании заключенного с работником соглашения об изменении содержания трудового договора в связи с перемещением работодателя в другую местность;

3)поступление работника в порядке перевода на работу к другому работодателю. При осуществлении данного перевода изменяется сторона трудового договора, а именно работодатель. В связи с этим должны быть прекращены трудовые отношения с прежним работодателем и возникнуть аналогичные отношения с новым работодателем. Поэтому работник должен быть уволен от прежнего работодателя в порядке перевода к другому работодателю.

Данное увольнение может состояться при наличии следующих юридически значимых обстоятельств:

а) согласия прежнего работодателя на увольнение работника в порядке перевода к другому работодателю;

б) согласия нового работодателя принять работника на работу в порядке перевода, что подтверждается соответствующим письмом нового работодателя к прежнему работодателю работника;

в) волеизъявления работника на такой перевод, которое подтверждается его письменным заявлением об увольнении в порядке перевода, которое подается прежнему работодателю, и заявлением о приеме на работу в порядке перевода к новому работодателю. Поскольку изменяется сторона трудового договора, что влечет прекращение прежнего трудового договора, у нового работодателя возникает обязанность заключить с работником трудовой договор. В соответствии с ч. 4 ст. 64 ТК РФ работодателю запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Однако если этот срок пропущен по уважительной причине, он может быть восстановлен.

Такой вывод напрашивается из содержания ч. 4 РФ, согласно которой договор о трудоустройстве аннулируется, если работник не приступил к работе в установленный срок. Наличие уважительных причин позволяет гражданину требовать выполнения обязательств по трудоустройству и после истечения установленного законодательством срока, если он пропущен по уважительным причинам[[6]](#footnote-6).

При переводе на постоянную работу к другому работодателю в трудовую книжку работника вносятся две записи: об увольнении в порядке перевода от прежнего работодателя и о приеме на работу в порядке перевода к новому работодателю;

4) изменение структурного подразделения. Переводом признается изменение структурного подразделения, указанного в трудовом договоре. В этом случае не требуется заключения нового трудового договора, достаточно заключить дополнительное соглашение с тем же работодателем об изменении структурного подразделения. Данное соглашение становится составной частью трудового договора. При изменении структурного подразделения, которое не указано в трудовом договоре, может измениться работодателем в тех случаях, когда руководители структурных подразделений пользуются правом приема и увольнения работников. В подобной ситуации перевод оформляется прекращением трудового договора с прежним работодателем и заключением трудового договора с новым работодателем.

Временные переводы на другую работу также можно разделить на отдельные подвиды:

1) требующие письменного согласия работника. Работник и работодатель вправе заключить соглашение о временном переводе. Срок такого перевода определяется по соглашению между работником и полномочным представителем работодателя и не должен превышать одного года (ч.1 ст. 72.2 ТК РФ). Указанный перевод может быть осуществлен для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. В этом случае в соглашении должен быть определен срок перевода до выхода этого работника. Данное соглашение должно быть оформлено в письменной форме. Запись о временном переводе может быть внесена в трудовую книжку работника по его заявлению;

2) не требующие получения согласия работника. Труд работника должен быть оплачен по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Следовательно, перевод на другую работу без согласия работника может быть осуществлен в случаях, которые исчерпывающим образом определены действующим законодательством[[7]](#footnote-7). При определении этих случаев перевода необходимо применять и положения Конвенции МОТ №29 о принудительном или обязательном труде и №105 об упразднении принудительного труда. В ч.2 ст.2 Конвенции МОТ №29 о принудительном или обязательном труде дан исчерпывающий перечень случаев выполнения обязательных работ, которые не считаются принудительным трудом.

К ним относятся:

а) всякая работа, выполняемая по приговору суда, при условии, что она будет выполнена под надзором государственных властей и лицо, выполняющее такую работу, не будет передано в распоряжение лиц, компаний или обществ;

б) всякая работа или служба, выполняемая в силу законов об обязательной военной службе и применяемая для работ чисто военного характера; в) всякая работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае войны или бедствия либо угрозы бедствия, в частности пожаров, наводнений, голода, землетрясения, сильных эпидемий и эпизоотий, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов растений, а также обстоятельств, которые ставят под угрозу либо могут поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения.

Вместе с тем, исходя из указанных положений Конвенции МОТ о принудительном или обязательном труде, предусмотренный ч.2 ст. 72.2 ТК РФ временный перевод работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника может быть признан обоснованным при условии, что это было вызвано чрезвычайными обстоятельствами (подп. « д.» п.4 Конвенции, ч.4 ст.4 ТК РФ), или, когда непринятие указанных мер могло привести к катастрофе, производственной аварии, стихийному бедствию, несчастному случаю.

Другие виды работ, осуществляемые без согласия работника, при временном переводе следует рассматривать как привлечение к принудительному труду. В связи, с чем работник вправе отказаться от выполнения работ, попадающих под определение принудительного труда.

Поэтому при применении законодательства об определении случаев перевода необходимо учитывать, что рассматриваемый перевод носит временный, чрезвычайный характер;

3) осуществляемые как в одной организации, так и к другому работодателю. Временный перевод у того же работодателя на срок до одного месяца может быть осуществлен без согласия работника. Тогда как временный перевод к другому работодателю, например, при аренде транспортного средства с водителем, может быть осуществлен лишь с согласия работника. В этом случае срок перевода также определяется по согласованию между работодателем и работником.

Переводы могут быть классифицированы в зависимости от характера изменений условий трудового договора. Такие изменения могут касаться трудовой функции.

Изменение трудовой функции, в том числе и при временном переводе, в частности, для выполнения работ более низкой квалификации требуется получения согласия работника. При переводе может быть произведено изменение структурного подразделения, что может не затрагивать трудовую функцию работника. В перечисленных случаях перевод оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Перевод может быть осуществлен к другому работодателю, в частности в другое структурное подразделение, руководитель которого пользуется правом приема и увольнения работников. В этом случае перевод оформляется прекращением трудового договора с прежним работодателем и заключением трудового договора с новым работодателем.

Таким образом, изменение стороны работодателя в трудовом договоре влияет на оформление перевода на другую работу.

Могут быть применены и иные критерии классификации переводов на работу. Например, в зависимости от того, кто выступил инициатором перевода. В большинстве случаев перевод осуществляется по инициативе работодателя, представители которого осуществляют управление трудом.

Однако работник на основании медицинского заключения может инициировать перевод на другую работу, которая не противопоказана ему по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ)[[8]](#footnote-8). При наличии подходящей работы у представителей работодателя в силу ст. 73 ТК РФ возникает обязанность по осуществлению перевода работника в соответствии с медицинским заключением.

Переводы по медицинским показателям могут быть классифицированы по кругу субъектов, в отношении которых может быть осуществлен такой перевод.

При применении ч.3 ст.72.2 ТК РФ, допускающий временный перевод работника по инициативе работодателя на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации в случае производственной необходимости, необходимо руководствоваться международными правовыми актами. Отказ работника от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу без уважительных причин - прогулом. При этом следует учитывать, что согласно ст. 220 ТК РФ работник не может привлекаться к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований по охране труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо за отказ от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором.

Поскольку ТК РФ не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться указанным правом и в условиях выполнения работ, вызванных переводом вследствие чрезвычайных обстоятельств, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке ст. 72.2 ТК РФ по указанным выше причинам является обоснованным (п. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Естественно, рассмотренный перечень критериев классификации перевода на другую работу не может быть исчерпывающим. В науке и на практике могут появиться и иные виды переводов на другую работу.

2 Особенности изменения трудового договора в отдельных случаях

2.1 Проблемные аспекты применения норм о переводе работника

Применение норм о переводах работников на другую работу традиционно вызывает значительные трудности на практике. Напомним, что правовое регулирование данного вопроса относительно недавно претерпело серьезные изменения в связи с принятием Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ. Упомянутый Закон изменил и дополнил нормы Трудового кодекса РФ, в том числе и гл. 12 ТК РФ "Изменение трудового договора".

Внесенные в ТК РФ поправки (в том числе о переводах на другую работу) необходимо учитывать всем правоприменителям и прежде всего работодателям. Неправильное применение данных норм либо их игнорирование чревато для работодателей ощутимыми финансовыми потерями[[9]](#footnote-9). Согласно ст. 234 ТК РФ работодатель несет материальную ответственность за незаконное лишение работника возможности трудиться.

Иными словами, работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок, в том числе, если этот заработок не получен работником в результате его незаконного перевода на другую работу.

Вопрос о том, был ли конкретный перевод незаконным, в настоящее время решается исключительно судом, хотя до внесения в ТК РФ поправок мог рассматриваться и комиссиями по трудовым спорам, создаваемыми на локальном уровне. Согласно измененной ст. 391 ТК РФ индивидуальные трудовые споры по заявлениям работников о переводах на другую работу подлежат рассмотрению непосредственно в судах, минуя КТС. Точнее, рассмотрением дел о переводах на другую работу занимается суд.

Также необходимо учитывать, что, хотя переводам работников в основном посвящена гл. 12 ТК РФ, нормы о них содержатся и в некоторых других главах ТК РФ (в частности, в гл. 13 "Прекращение трудового договора", в гл. 41 "Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями", в гл. 28 "Другие гарантии и компенсации").

Рассмотрим наиболее сложные вопросы, связанные с применением норм трудового законодательства о переводах.

Прежде всего, следует обратить внимание на изменение самого понятия "перевод на другую работу", что нашло отражение в обновленной редакции ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

В частности, первоначально понятием "перевод на другую работу" охватывалось поручение работнику работы, не соответствующей его специальности, квалификации или должности, т.е. по другой трудовой функции, либо связанной с изменениями существенных условий трудового договора, установленных при его заключении. Как видно, перевод на другую работу определялся широко. Это позволяло рассматривать в качестве перевода на другую работу (а, следовательно, и оформлять как перевод) изменение любых существенных условий трудового договора - как о трудовой функции и структурном подразделении организации, так и о режиме работы, о размере заработной платы и др.[[10]](#footnote-10)

Законом N 90-ФЗ понятие "перевод на другую работу" было скорректировано. В ТК РФ появилась новая ст. 72.1, которая определила перевод на другую работу следующим образом:

"... постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем".

Следовательно, по действующей редакции ТК РФ перевод на другую работу имеет место только в случаях, когда меняется:

- трудовая функция работника; или

- структурное подразделение, в котором работает работник, при условии, что оно было указано в трудовом договоре; или

- трудовая функция работника и структурное подразделение, в котором работает работник, при условии, что оно было указано в трудовом договоре.

Значит, теперь нет никаких оснований рассматривать как перевод на другую работу изменение любого иного условия трудового договора - режима работы, размера зарплаты и др. Применительно к понятию перевода важно также учитывать изменения, затронувшие ст. 57 ТК РФ "Содержание трудового договора". Из текста данной статьи (а вслед за этим и из определения понятия "перевод на другую работу") исчезло определение содержания трудового договора как существенные и иные (дополнительные) условия трудового договора.

Применение конструкции "существенные условия договора", цивилистической по своей сути, оказалось невозможным к трудовому договору и не соответствовало основным началам трудового законодательства. Один из казусов, порожденных использованием конструкции "существенные условия трудового договора" применительно к переводам, заключался в следующем.

По первоначальной редакции ст. 57 ТК РФ существенные условия трудового договора были перечислены в ч. 2 данной статьи (перечень их был дан как исчерпывающий).

Все иные условия, которые также могли быть закреплены в трудовом договоре при условии их непротиворечив трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам, социально-партнерским актам, относились к дополнительным условиям согласно ч. 3 ст. 57 ТК РФ.

В частности, речь идет о таких условиях, как условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, и др.

В результате исходя из первоначального определения перевода как изменения трудовой функции и (или) существенного условия трудового договора следовало, что изменение любого условия трудового договора, отнесенного ч. 2 ст. 57 ТК РФ к существенным, должно рассматриваться как перевод, а изменение всех прочих дополнительных условий, включенных в ТК РФ в силу ч. 3 ст. 57, переводом не является.

Между тем совершенно очевидно, что конструкция "существенные условия договора" предопределяет отнесение к существенным не только тех условий, которые подлежат включению в договор согласно закону, но и всех других условий, целесообразность отражения которых в договоре признана самими сторонами. Соответственно изменение условий второй группы столь же существенно для сторон, как и изменение условий первой группы.

В настоящее время благодаря внесенным в ТК РФ изменениям условия трудового договора делятся на обязательные для включения в трудовой договор и дополнительные. При этом, как и прежде, изменение абсолютно любого условия должно производиться по письменному соглашению сторон. Однако, как уже было сказано, переводом на другую работу является изменение только двух условий договора - трудовой функции и (или) структурного подразделения.

А значит, неурегулированные разногласия, возникшие между работником и работодателем в связи с изменением иных условий трудового договора, могут быть рассмотрены как в суде, так и в КТС, поскольку не являются спорами о переводах на другую работу[[11]](#footnote-11).

Также следует обратить внимание на то, что Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ устранил внутреннее противоречие между нормами ст. ст. 57 и 72 ТК РФ (в первоначальной ред.) относительно закрепления в договоре структурного подразделения организации.

В первоначальной редакции ТК РФ была известная путаница, заключающаяся в том, что, с одной стороны, ст. 57 ТК РФ требовала определять в трудовом договоре место работы с указанием структурного подразделения, а с другой стороны, из ч. 3 ст. 72 ТК РФ следовало, что если структурное подразделение организации, расположенное в той же местности, в договоре не указано, то его изменение будет квалифицироваться не как перевод, а как перемещение. Тем самым закон сам допускал возможность неуказания в договоре структурного подразделения, что вступало в противоречие со ст. 57 ТК РФ.

Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ разрешил данный конфликт норм ТК РФ следующим образом. В ст. 57 ТК РФ (в ред. ФЗ N 90-ФЗ) закреплено, что указание обособленного структурного подразделения организации и его местонахождения обязательно лишь в том случае, если оно расположено в другой местности. Под другой местностью согласно Постановлению Пленума ВС. РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" понимается территория, расположенная за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Если же структурное подразделение расположено в той же местности, что и образовавшая его организация-работодатель, указывать его в трудовом договоре необязательно. Однако стороны договора при его заключении могут прийти к решению о необходимости закрепления структурного подразделения организации в трудовом договоре, а поскольку это не ухудшает положение работника по сравнению с трудовым законодательством, то в силу ч. 3 ст. 57 ТК РФ указанное условие может быть включено в трудовой договор.

В ситуации, когда структурное подразделение определено в трудовом договоре, а также когда его указание является обязательным в силу того, что оно находится в другой местности, изменение структурного подразделения должно квалифицироваться как перевод. Если же структурное подразделение, расположенное в той же местности, в трудовом договоре не указано, то его изменение должно расцениваться как перемещение, не требующее предварительного согласия работника.

Другой обращающий на себя внимание момент - это соотношение понятий "перевод на другую работу" и "изменение определенных сторонами условий трудового договора". Закрепленная в ст. 72 ТК РФ фраза "изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу..." позволяет заключить, что перевод на другую работу всегда охватывается понятием "изменение условий трудового договора". Однако изменение условий договора не всегда является переводом (поскольку, как мы видели, перевод на другую работу - это изменение только трудовой функции и (или) структурного подразделения организации).

Тем не менее, в любой ситуации, связанной с изменением условий трудового договора (будь то перевод на другую работу или иное изменение условий трудового договора), важно понимать, что любое такое изменение возможно только по письменному соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ). Данное требование обусловлено принципами свободы трудового договора и определенности трудовой функции.

Условия трудового договора вырабатываются соглашением его сторон при заключении договора. Договорный характер установления этих условий предопределяет возможность их изменения только по соглашению сторон. Иными словами, то, что стороны трудового договора обусловили соглашением, не может быть изменено в одностороннем порядке (ТК РФ предусматривает некоторые исключения из общего правила, к ним отнесен временный перевод, осуществляемый по ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ).

Особое место среди переводов занимает перевод работника на постоянную работу к другому работодателю, производимый по письменной просьбе работника или с его письменного согласия. Данный перевод также регламентирован ст. 72.1, однако отдельной ее частью - ч. 2 ст. 72.1. И это не случайно, поскольку перевод к другому работодателю представляет собой не традиционный перевод на другую работу как изменение условия трудового договора, а изменение одной из сторон договора - работодателя.

Значит, в отличие от других переводов, производимых у одного и того же работодателя, при переводе на работу к другому работодателю трудовое правоотношение работника с прежним работодателем прекращается и возникает трудовое правоотношение с новым работодателем.

Законодатель сузил понятие перевода на другую работу до изменения условий о трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором он работает, но сфера применения временных переводов на другую работу была расширена.

Появившаяся в новой редакции ТК РФ ст. 72.2 предусматривает два вида временных переводов:

- временные переводы на не обусловленную трудовым договором работу (до одного месяца), производимые без согласия работника и только в исключительных случаях (ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ);

- временные переводы на срок до одного года либо на период замещения временно отсутствующего работника, осуществляемые по соглашению сторон (данный вид временных переводов - абсолютная новелла ТК РФ, предусмотренная ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ).

Вследствие внесенных в ТК РФ изменений временные переводы работников на другую работу у того же работодателя могут иметь место в силу самых разных причин. Рассмотрим наиболее важные моменты, связанные с временными переводами на другую работу.

Применительно к временным переводам, осуществляемым по соглашению сторон, необходимо отметить следующее. Как уже было отмечено, эти переводы регулируются ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ, устанавливающей возможность перевода работника на срок до одного года у того же работодателя либо перевода для замещения временно отсутствующего работника.

В последнем случае срок временного перевода истекает с выходом на работу отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. И в том и в другом случае перевод может осуществляться только по письменному соглашению сторон.

При этом соглашением сторон охватываются как вопрос об осуществлении перевода, так и вопрос относительно его срока и другие связанные с переводом вопросы.

Например, если стороны трудового договора достигли договоренности о целесообразности временного перевода работника на вакантную вышестоящую должность по просьбе самого работника, но работодатель при этом настаивает на отсрочке перевода на неделю, для того чтобы подготовить переводимому работнику замену, а данный работник возражает, то соглашение о временном переводе не состоится и он не будет иметь места.[[12]](#footnote-12)

Следует также учитывать, что если стороны достигли между собой соглашения о переводе на какой-то определенный срок, то данный срок не может быть впоследствии изменен волеизъявлением одной из сторон.

Закон не предусматривает возможности прекратить досрочно действие соглашения о временном переводе по желанию лишь одной стороны трудового договора.

В этом случае, очевидно, что, если работник не желает продолжать работу на временной должности, он вправе обратиться к работодателю с просьбой о досрочном предоставлении ему прежней работы. Если работодатель не согласится предоставить работнику досрочно прежнюю работу, у работника будет возможность, либо отработать на временной работе до истечения срока временного перевода, либо прекратить трудовые отношения с данным работодателем.

Может возникнуть и обратная ситуация, когда инициатором досрочного прекращения соглашения о временном переводе является работодатель, а работник возражает против досрочного предоставления ему прежней работы. В ней работодатель не вправе требовать от работника выхода на прежнюю работу, так как срок действия соглашения о временном переводе еще не истек.

Не вправе работодатель и расторгнуть трудовой договор с работником в такой ситуации. Между тем совершенно очевидно, что в силу экономического неравенства сторон трудовых отношений методов воздействия у работодателя на работника значительно больше, чем у работника на работодателя.

Поскольку закон закрепляет право работодателя по соглашению с работником устанавливать ему испытание только при приеме на работу (но не при переводе на другую работу), то практически норма ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ о временных переводах позволяет обойти этот запрет путем заключения между сторонами соглашения о временном переводе на такую работу.

При этом в случае неуспешной работы работника в новой должности работодатель сможет по истечении срока временного перевода вернуть работника обратно на прежнюю работу.

Однако в случае возникновения конфликта между сторонами в ситуации, когда работник не пожелает вернуться к выполнению прежней работы, а вакансия, на которую его временно переводил работодатель, останется незаполненной и постоянной, решение вопроса может быть уже не столь однозначным.

Таким образом, ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ представляется на сегодняшний день недостаточно проработанной, поскольку создает лазейки для обхода императивных норм трудового законодательства и многочисленных злоупотреблений.

Кроме того, согласно ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ, если по окончании срока временного перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Эта норма, безусловно, также неудачна, поскольку не предусматривает обязанности работодателя информировать работника о наступающем истечении срока временного перевода. Тем самым работник фактически лишается права на свободу труда и своевременное получение сведений о трансформации временного перевода в постоянный.

2.2 Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением

Отдельная статья ТК РФ (ст. 73 в новой редакции) посвящена переводу на другую работу работника, нуждающегося в таком переводе согласно медицинскому заключению. В отличие от правил, ранее содержащихся в ТК РФ, данная статья предусматривает возможность перевода работника не только на другую постоянную работу, но и на временную, если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе.

Согласно ст. 73 ТК РФ сотрудника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

В этом случае должны соблюдаться следующие условия:

- наличие медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;

- наличие письменного согласия работника на перевод;

- наличие у работодателя работы, не противопоказанной работнику по состоянию здоровья.

Отсутствие хотя бы одного из этих требований не дает оснований для перевода работника на другую работу по медицинским показаниям. Фрагмент документа. Статья 49 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22.07.1993 N5487-1.

Экспертизавременной нетрудоспособности производится лечащими государственной, муниципальной и частной систем здравоохранения, которые единолично выдают гражданам листки нетрудоспособности сроком до 30 дней, а на больший срок листки нетрудоспособности выдаются врачебной комиссией, назначаемой руководителем медицинского учреждения.

При оформлении листка нетрудоспособности сведения о диагнозе заболевания с целью соблюдения врачебной тайны вносятся с согласия пациента, а в случае его несогласия указывается только причина нетрудоспособности (заболевание, травма или иная причина)[[13]](#footnote-13).

При этом ТК РФ предусматривает специальные гарантии для работников, подлежащих переводу на другую работу на основании медицинского заключения, если в результате такого перевода размер их заработной платы изменится в сторону уменьшения.

Так, согласно ст. 182 ТК РФ при переводе сотрудника на другую нижеоплачиваемую работу по медицинским показаниям за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода.

А при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

В случаях, когда работник отказывается от перевода на другую имеющуюся у работодателя работу на основании медицинского заключения либо если такой вакансии у работодателя нет, ТК РФ предусматривает для работодателя следующие возможности:

1. Если работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

При этом заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Отметим, что в настоящее время ни ТК РФ, ни иные федеральные законы не предусматривают оснований для сохранения заработной платы за работником в период отстранения. Однако это не запрещает сторонам трудового договора предусмотреть такую гарантию в коллективном или трудовом договоре.

2. Если работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

А именно в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы.

В трудовой книжке работника при этом производятся следующие записи (в зависимости от оснований увольнения):

- "Уволен в связи с отказом от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации";

- "Уволен в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы, предусмотренной для работника в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации".

Дополнительные положения, связанные с переводом на другую работу по медицинским показаниям руководящих работников, предусмотрены ст. 73 ТК РФ.

Эти нормы касаются, в частности, руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров.

С указанными работниками, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При этом срок, на который руководящий работник нуждается в переводе на другую работу, в данном случае значения не имеет.

3. Проблемы правового регулирования изменения трудового договора и международный опыт

3.1 Правовые последствия неправомерного изменения содержания трудового договора

Споры о выполнении и изменении условий трудовых договоров возникают, как правило, по инициативе работников. Предметом доказывания в этом случае является основанная на положениях законодательства или конкретного трудового договора обязанность работодателя соблюдать определённые сторонами условия договора, а так же нормы законодательства при изменении его содержания, либо предоставить работнику какие-либо льготы, которые он отказывается признать и выполнить. Суд может вынести решение в пользу работника, требующего исполнения данных обязательств, если он установит необходимые юридически значимые факты.

Как правило, обязанность доказывания подобных фактов лежит на работнике, так как именно эти факты составляют основу его требований о выполнении обязательств по трудовому договору. В то же время суд может возложить обязанность по представлению доказательств и на работодателя.

Основным видом доказательств по данному спору является индивидуальный трудовой договор, в отсутствие письменного договора - приказы о приеме на работу и о последующих изменениях трудовой функции работника, коллективный договор, иные локальные нормативные акты, из содержания которых можно сделать вывод о наличии и сроках исполнения определенного обязательства.

При установлении необходимых юридических фактов суд выносит решение, обязывающее выполнить требования трудового договора либо восстановить на работе незаконно уволенного или переведённого работника.

На практике работодатели нередко пытаются произвольно и расширительно толковать понятие производственной необходимости одного из оснований, дающих право перевести работника на другую работу без согласия последнего. Поэтому, разрешая споры о законности перевода работника без его согласия на другую работу в связи с производственной необходимостью, суды должны выяснять, была ли она на самом деле.

Так, резюмируя результаты судебных решений[[14]](#footnote-14) по делу Б., Верховный Суд РФ констатировал, что перевод работника без его согласия на другую работу, не обусловленную трудовым договором, является исключением из общего положения о том, что такой перевод возможен лишь с его (работника) согласия. Это вытекает из конституционного принципа, согласно которому каждый гражданин имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию, род занятий.

Б. был принят на работу в ПМК-5 треста «Союзспецгазремстрой» на участок N 4 в качестве машиниста крана трубоукладчика. Затем переведен на такую же работу на участок N 5 (с его согласия), а позже - на участок N 3 (уже без его согласия). Через некоторое время он был уволен с работы за прогул без уважительных причин. Увольнение мотивировано тем, что Б. не выполнил приказ о его переводе на работу на участок N 3 и в течение месяца к работе не приступил, совершив прогул без уважительных причин.

Считая увольнение незаконным, Б. предъявил иск о восстановлении на работе. При этом он утверждал, что согласия на перевод на работу на участок N 3 не давал, и поэтому приказ о его переводе издан с нарушением закона (участок N 3 находится на расстоянии 500 км. от участка N 5, где работал истец).

Ответчик, возражая против иска, указал, что перевод произведен в связи с производственной необходимостью, и согласия работника на перевод в этом случае закон не требует.

Судебная коллегия по гражданским делам, принявшая дело к своему производству по первой инстанции, иск Б. о восстановлении на работе удовлетворила. Рассмотрев дело по кассационной жалобе ответчика, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ это решение оставила без изменения.

Она, в частности, установила, что с Б. был заключен трудовой договор, в котором конкретно определено место работы - ПМК-5, участок N 4. Перевод его на участок N 3 произведен без его согласия, т.е. с нарушением закона. Ссылка ответчика на то, что перевод истца вызван производственной необходимостью, не подтвердилась материалами дела. Истца перевели на участок N 3 для производства ремонтных работ (ремонт крана трубоукладчика) несмотря на то, что на этом участке имеются работники, специально занимающиеся таким ремонтом. Представитель ответчика не отрицал, что в ПМК-5 имеется ремонтная служба, которая и осуществляет ремонт. Поэтому, хотя в приказе администрации о переводе истца на работу на участок N 3 было указано, что перевод вызван производственной необходимостью, суд, решая вопрос об обоснованности перевода, должен был исследовать фактические обстоятельства, в связи с которыми перевод был осуществлен, и всесторонне оценить их.

На практике наибольшую трудность представляет именно разграничение перевода на другую работу и изменения определённых сторонами условий труда. Неверная классификация ведет к ошибочным действиям работодателя и, как следствие, к проигрышу спора в суде.

Показательным представляется следующее дело[[15]](#footnote-15). В АООТ «Эльфа» было принято решение в связи с экономической нестабильностью создать вязальный цех на 30 машин с двухсменным режимом работы. На этом предприятии использовался труд надомных работников, которым и предложено было перейти на работу в новый цех, а в использовании их труда на дому предприятие отказывало. Данные действия работодатель осуществлял, мотивируя их необходимостью изменения определённых сторонами условий трудового договора. И 54 надомных работника предприятия были поставлены перед выбором: либо перейти на двухсменный режим работы в создаваемый цех, либо отказаться и быть уволенными. Работники обратились в суд, полагая, что действия работодателя не соответствуют законодательству. Суд первой инстанции не усмотрел нарушений в действиях работодателя, придя к выводу, что им произведено изменение обязательных условий труда надомников с учетом действующего законодательства. Судебная коллегия по гражданским делам, рассматривая данное дело в кассационном порядке, пыталась ответить на главный вопрос: что в данной ситуации имело место: перемещение, изменение определённых сторонами условий трудового договора или перевод на другую работу?

В своем определении она квалифицировала данную ситуацию как перевод на другую работу. К такому выводу коллегия пришла исходя из того, что у работников изменились не только условия труда, но и произошли изменения их трудовой функции, поскольку они из надомных работников переводились в разряд работников цеха предприятия.

В качестве доказательства изменения трудовой функции коллегия указала и на то обстоятельство, что в соответствии с действующим законодательством работу, поручаемую надомникам, могут выполнять проживающие вместе с ними члены семьи, тогда как в условиях цехового производства это исключено. Кроме того, в данном случае не было проверено, могли ли работники, выполняющие работу на дому, многие из которых являются ограниченно трудоспособными, осуществлять работу в двухсменном режиме в условиях цехового производства.

В названном определении судебной коллегии по гражданским делам также отмечено, что экономическая нестабильность предприятия, его нерентабельная работа сами по себе не могут служить основанием для изменения определённых сторонами условий трудового договора, должны быть произведены такие изменения в организации труда и производства, которые обеспечивают рентабельную работу предприятия, именно с этими изменениями и могут быть связаны изменения условий труда работников.

Таким образом, неправильное разграничение понятий перевода, перемещения и изменения определённых сторонами условий трудового договора привело к тому, что суд неправильно определил предмет доказывания, бремя доказывания и доказательства. Суд должен был при рассмотрении данного спора в первую очередь установить факт перевода на другую работу. После этого надлежало проверить наличие законных оснований для такого перевода. Таких оснований у работодателя не имелось.

Кроме того фактом, имеющим существенное юридическое значение для правильного разрешения данного спора, является отсутствие противопоказаний по состоянию здоровья для перевода на работу в цех предприятия. Большинство надомников, состоявших в трудовых отношениях с АООТ «Эльфа», имели инвалидность, тогда как инвалиды могут привлекаться к ночной работе только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им медицинскими рекомендациями. Следовательно, использовать труд инвалидов в многосменном режиме работы, предполагающем и работу в ночное время, возможно только с согласия инвалида и при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья, Согласие на работу в ночное время в рассматриваемом случае получено не было, отсутствие медицинских противопоказаний судом не проверялось.

В связи с изменениями в организации или технологии производства и труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Инициатором таких изменений выступает работодатель, и он должен уведомить об этом работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

При рассмотрении споров об изменении определённых сторонами условий трудового договора следует иметь в виду, что такая возможность возникает у работодателя не в любой ситуации, а лишь тогда, когда эти изменения были вызваны изменениями именно в организации труда и производства (применительно к трудовой функции конкретного работника).

Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся у него работу, соответствующую квалификации и состоянию здоровья работника. В случае отсутствия такой работы предлагается вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа. При этом следует учитывать квалификацию и состояние здоровья работника. Если же это не устраивает работника либо подобной работы у работодателя нет в наличии, трудовой договор прекращается. Прекращение трудового договора по этому основанию возможно лишь в случае действительного изменения условий труда в организации, что требует от работодателя внимательного отношения к подобным ситуациям.

Например[[16]](#footnote-16), президиум Московского городского суда отменил решение по делу В., работавшего на одном из заводов механиком и уволенного в связи с отказом контролировать работу не только механического, но и энергетического оборудования. При сопоставлении старой и новой инструкций суд усмотрел, что механику цеха не были вменены дополнительные обязанности, связанные с обслуживанием энергетического оборудования. На заводе был сохранен отдел главного энергетика, а одного факта сокращения числа сотрудников данного отдела недостаточно для вывода о необходимости изменить условия труда механика цеха с включением в его функции обязанностей энергетика.

Показательным также является определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ по делу П[[17]](#footnote-17). Истец более 10 лет работал водителем автобуса на пассажирском автотранспортном предприятии (ПАТП). Приказом по предприятию с ним были прекращены трудовые отношения на основании п.7 ст.77 ТК РФ. П. обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Он указал, что уволен с работы за отказ от заключения договора в связи с изменением существенных условий труда, выразившимся в переводе водителем автобуса на работу по методу фиксированной выручки. До дня увольнения он не отказывался от продолжения работы, а по методу фиксированной выручки работал, как и все остальные водители, в течение трех лет.

Рассматривая данное дело, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ судебные постановления отменила, указав следующее. Выводы суда не соответствуют нормам материального права. В соответствии с п.6 ст.29 КЗоТ основанием для прекращения трудового договора является отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда. Как видно из материалов дела, П. не отказывался от работы водителя автобуса и продолжал ее выполнять вплоть до увольнения. Более того, он согласился с новыми условиями труда, связанными с изменением порядка платы за проезд. Это подтверждено заключением им контракта и выполнением на этих условиях, в том числе и в соответствии с новым договором, работы по день увольнения. Данное обстоятельство не оспаривалось ответчиком и нашло подтверждение в других материалах дела, что признал установленным и суд.

Признавая увольнение правильным, суд не установил и не указал в решении, какие же существенные условия труда водителя автобуса П. изменились в связи с установлением новой системы оплаты проезда, в том числе после даты заключения истцом контракта. При таких обстоятельствах нельзя признать правильным вывод суда об обоснованности прекращения трудовых отношений с П. по основаниям, предусмотренным п.7 ст.77 ТК РФ.

Предметом доказывания при возникновении спора об отстранении от работы становятся обстоятельства, подтверждающие или опровергающие законность и обоснованность причин, изложенных в письменном документе об отстранении работника от работы.

В процессе рассмотрения подобного спора принимаются во внимание прежде всего письменные доказательства, однако не исключена возможность использования других видов доказательств, включая свидетельские показания.

Судебная практика показывает[[18]](#footnote-18), что, рассматривая споры о законности отстранения от работы, суды не всегда проверяют, действительно ли предложение об отстранении от работы исходило от уполномоченного на это органа, было ли оно надлежаще оформлено и в зависимости от этого насколько обязательно упомянутое предложение для исполнения администрацией.

3.2 Порядок изменения трудового договора в странах Запада

Прогрессивный путь развития российского законодательства о трудовом договоре в контексте сложившихся международных трудовых норм возможен также с учетом позитивного опыта развитых стран, в законодательстве и судебной практике которых нашли решения многие проблемные вопросы, стоящие ныне перед российским законодательством. В этих условиях важнейшую роль играет сравнительное правоведение.

Сравнительное правоведение позволяет решать как теоретические, так и чисто практические задачи, поскольку оно нацелено на поиск подходов и решений для совершенствования российского трудового законодательства на основе изучения позитивного опыта зарубежных стран. Причем оценка возможности использования зарубежного опыта должна базироваться на сложившихся в России особенностях и традициях правового регулирования трудовых отношений. Современный сравнительно-правовой метод исследования позволяет уйти от простого копирования и автоматического перенесения отдельных конструкций зарубежного трудового законодательства и дает возможность выявить наиболее прогрессивные модели, соответствующие международным правовым стандартам и приемлемые для России.

Расширение границ Европейского Союза (ЕС) за счет включения новых членов и развитие экономического сотрудничества России со странами ЕС на нынешнем этапе обуславливают необходимость с особым вниманием подходить к оценке общеевропейского права и целесообразность определенного сближения и гармонизации трудового законодательства, подобно тому, как это имеет место в связи с участием России и других государств в Организации Объединенных Наций, Международной Организации Труда (МОТ), а также Совете Европы. Соответственно, состояние трудового законодательства и его развитие в государствах-участниках МОТ, Совета Европы и др. не может противоречить принятым в рамках данных организаций международным правовым актам, содержащим основополагающие принципы и нормы международного права, которыми задан высокий уровень защиты прав и свобод человека, включая область труда.

В связи с этим в современных условиях возникает необходимость изучения позитивного зарубежного опыта в сфере трудовых отношений, включая исследование в сравнительно-правовом аспекте трудового договора по законодательству России и стран Европы.

В странах Запада общепризнанным принципом в отношении изменений трудового договора является право нанимателя перевести работника, даже вопреки его согласию, на другую работу[[19]](#footnote-19).

Возможность временных и постоянных изменений трудового договора обусловлена директивной властью предпринимателя, которая включает право совершенствовать организацию производства, а отсюда и правомочие вносить изменения в содержание трудовых функций и всех иных существенных компонентов трудовой деятельности. Таким образом, добившись согласия работника на новацию контракта, предприниматель вправе в любой момент изменить существенные условия трудового договора.

По общему правилу, если перевод на другую работу не ведет к сокращению заработной платы и к изменению существенных условий труда (а это определяют суды в каждом конкретном случае), то такой перевод считается не изменением условий трудового договора, а применением трудового договора нанимателем и не требует согласия работника (по российской терминологии – это перемещение работника).

Таким образом, изменение, связанные с реализацией трудового договора, возможны без согласия работника. Изменения же, равнозначные новации трудового договора, требуют такого согласия. Одностороннее изменение нанимателем существенных условий трудового договора дает право работнику требовать расторжения договора и возмещения ущерба.

В этом случае возможно расторжение трудового договора и по инициативе предпринимателя, если работник отказался от продолжения работы с изменившимися условиями. Суды в большинстве стран считают обоснованным перевод работника на другую работу с существенными изменениями условий труда, если это обусловлено требованиями производства, техническим прогрессом.

Что же касается временных переводов, то в большинстве стран они допускаются лишь при чрезвычайных обстоятельствах и при условий, что при невозможности таких переводов предпринимателю может быть нанесен непоправимый вред.

Предприниматели зачастую провоцируют работника к увольнению по собственному желанию, проводя реорганизацию производства, ведущую к переводу работника на другую, не устраивающую или даже унижающую его работу, ухудшающую его материальное положение или психологический комфорт. Это рассматривается как нарушение трудового договора со стороны нанимателя и дает право работнику объявить об увольнении по собственному желанию и потребовать через суд возмещения ущерба за незаконное увольнение и плюс компенсации морального вреда.

В результате сравнительно-правового исследования мы можем выявить значительное сходство норм о трудовом договоре в России, Австрии и Франции, обусловленное тем, что в них получили свое отражение основополагающие (фундаментальные) принципы в сфере трудовых отношений, а именно принцип свободы труда, равенства и равных возможностей, запрещения дискриминации, запрещения принудительного труда; особенности, присущие трудовому договору каждого из рассматриваемых государств, не являются непреодолимой преградой для использования позитивного опыта Австрии и Франции в процессе реформирования российского законодательства о трудовом договоре.

В России и Франции принцип свободы труда дополняется правом работника на труд, современное понимание которого нашло свое закрепление в Европейской социальной хартии (1961г., в редакции 1996г) и Хартии основных прав ЕС (2000г.). В Трудовом кодексе РФ принцип свободы труда, включая право на труд, получил свое выражение и признание согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией РФ (ч.1 ст.17 Конституции РФ, ч.1 ст.2 ТК РФ). Значение принципа свободы труда выражается и в том, что он является предметом разъяснений Конституционного Суда России, Конституционного Суда Австрии и Конституционного Совета Франции.

В отличие от понятия трудового договора, которое в полной мере нашло свое закрепление в современном его понимании в Трудовом кодексе РФ, в Австрии и Франции его формальное определение как договора найма услуг содержится в Гражданском уложении Австрии 1811г., Гражданском кодексе Франции 1804г., в котором сохранилась лишь одна статья 1780, посвященная данному договору, а в силу Кодекса труда (ст.L.121-1) к трудовому договору применяются общие для всех гражданско-правовых договоров нормы, однако, их применение носит субсидиарный характер и в значительной степени ограничено конституционными положениями, нормами трудового законодательства, судебной практикой; в Гражданском уложении Австрии закреплены общие нормы о трудовом договоре, но иные законы также содержат нормы о трудовом договоре служащих (Закон о служащих), рабочих (Промысловое уложение), журналистов (Закон о журналистах), домашних работников (Закон о домашних работниках), актерах (Закон об актерской деятельности) и др., но под влиянием европейского права имеет место тенденция к унификации трудового законодательства Австрии, в том числе норм о трудовом договоре.

При выявлении природы трудового договора, выделены признаки (критерии) разграничения трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности, их особенности на современном этапе развития трудового права в России, Австрии и Франции, показана схожесть подходов в рассматриваемых государствах к разграничению трудовых и гражданско-правовых договоров; указанное разграничение в Австрии и Франции осуществляется преимущественно с использованием критерия, характеризующего возникшее трудовое правоотношение на основе «правового подчинения работника работодателю» (индивидуальной субординации). В России законодательно закреплена обязанность работника подчиняться внутреннему трудовому распорядку, устанавливаемому работодателем при обеспечении им условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Обосновывается положение о том, что появление новых видов труда, требующих более творческого подхода работника к выполняемым трудовым обязанностям, характеризующихся «автономией работника», как и разработка концепций управления персоналом (в том числе на основе компьютерных технологий), не изменяют природы трудовых отношений, наемного характера труда. Об этом свидетельствует экономическая зависимость работника от работодателя, связанность указаниями и контролем работодателя в процессе труда, возможность работодателя своей властью привлечь работника (при его виновном нарушении установленного внутреннего трудового распорядка) к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, а также в случае нанесения ущерба имуществу работодателя - привлечь работника к материальной ответственности.

Тенденция разграничения, а не превращение наемного работника в «автономного» работника, получила свое выражение и в том, что в странах Европы, включая Австрию и Францию, появилась система «дополнительных» критериев как совокупность показателей (фактических обстоятельств), прямо или косвенно свидетельствующих о существовании«правового подчинения», характеризующего трудовое отношение в его традиционном смысле.

В связи с этим предлагается использовать данный позитивный опыт в законотворческой и правоприменительной деятельности в России, в том числе для предотвращения принятия новых федеральных законов, исключающих действие трудового права на те или иные категории либо профессиональные группы лиц.

Определяется важнейшее возрастающее значение трудового договора и место норм о нем в законодательстве рассматриваемых стран, его функциональная роль в механизме правового регулирования как основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений с позиций современного трудового права России, Австрии и Франции. В Австрии, Франции и России на современном этапе выделяется также важное значение трудового договора в индивидуализации условий труда работников, прав и обязанностей его сторон, при неукоснительном действии правила: трудовой договор не должен содержать условий, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

На основе сравнительно-правового анализа «содержания трудового договора» по законодательству России и понимания данной категории в трудовом праве и судебной практике Австрии и Франции обосновывается вывод о том, что легальное закрепление в ТК РФ «содержания трудового договора» (ст. 57), его обязательных (называемых «существенными») условий может оцениваться с позиции практической полезности данной новеллы. В отличие от России, в Австрии и Франции такой перечень отсутствует, и представители науки трудового права этих стран вынуждены обосновывать и соответственно выделять базовые условия (элементы) трудового договора и возникающего на его основе трудового правоотношения.

Выявлены особенности и значение отдельных видов трудового договора, из числа которых выделены «срочный трудовой договор» и «трудовой договор о «заемном» труде», обоснована необходимость дальнейшего ограничения сферы применения срочного трудового договора с использованием позитивного опыта стран ЕС (особенно Франции) путем сокращения необоснованно большого числа случаев его заключения; сделан вывод о невозможности введения в России правовой категории «заемного» труда вне комплексного пересмотра законодательства о трудовом договоре и развития системы надлежащих агентств занятости, соответствующих международным правовым стандартам, подобно тем, которые ныне действуют в странах Западной Европы и особенно позитивно во Франции, опыт которых может быть использован и Россией. Доказывается значительно возросшее применение в странах Европы, включая Францию и Австрию, нетипичных или типичных, гибких форм занятости, в том числе с помощью срочных трудовых договоров или договоров о «заемном» труде; как определенная тенденция – это характерно и для России, но отличает ее от других стран в худшую сторону в области срочного трудового договора в силу действующего законодательства либо его умолчания по «заемному» труду.

На основе проведенного сравнительного анализа обосновывается вывод о том, что в большинстве стран Европы и в рамках ЕС, в том числе Австрии и Франции, вырабатываются правовые механизмы, ограничивающие применение указанных нетипичных договоров с учетом стандартов, закрепленных на международном уровне и общеевропейских стандартов[[20]](#footnote-20). Обосновывается также положение о том, что в Австрии и Франции на законодательном уровне создана обширная система правовых, организационных, финансовых гарантий трудовых и социальных прав «заемных» работников. Особое место в этой системе занимают нормы о трудовом договоре «заемного» работника и «агентства временной занятости», направленные на обеспечение наибольшей защиты «заемного» работника как в отношениях с работодателем-агентством, так и с организацией-пользователем. Особые требования, предъявляемые к форме и содержанию трудового договора о «заемном» труде, установленные гарантийные механизмы, связанные с его расторжением и возможностью трансформации в трудовой договор на неопределенный срок с предприятием-пользователем, дают основу сделать вывод, оценивающий данный договор как средство ограничения сферы использования «заемного» труда.

На основе сравнительно-правового анализа изменения трудового договора в России, Австрии и Франции сделан вывод о том, что порядок и условия такого изменения имеют в этих странах значительные особенности, позволяющие констатировать, что российское трудовое законодательство в большей степени защищает права работника от возможных злоупотреблений со стороны работодателя. Вместе с тем обосновывается необходимость корректировки некоторых норм ТК РФ, регламентирующих изменение трудового договора (ст.ст. 73, 74, 75), для приведения их в соответствие с международными (конвенциями МОТ) и европейскими правовыми стандартами.

3.3 Актуальные проблемы совершенствования трудового законодательства в области изменения трудового договора

В ст. 72 ТК РФ не дано четких понятий перевода на другую работу и другой местности, неккоректно сформулировано понятие перемещения как поручение работы на другом рабочем месте, в другом структурном подразделении, этой же организации. Однако наименование структурного подразделения согласно ст. 57 Кодекса является существенным условием трудового договора и не может быть изменено работодателем в одностороннем порядке, иначе это будет перевод. Серьёзный изъян содержит ч.2 ст.72 ТК РФ, предусматривающая увольнение работника в соответствии с п.8 ст.77 Кодекса при отсутствии в организации подходящей работы для предоставления её работнику, нуждающемуся в ней в соответствии с медицинским заключением. Однако последняя норма не закрепляет такого основания прекращения трудового договора. В специальных нормах Кодекса и иных федеральных законах, регулирующих расторжение трудового договора, также отсутствует названное основание. Сказанное означает, что в данном случае прекращение трудового договора будет неправомерным[[21]](#footnote-21).

Ещё один досадный пробел возник в результате введения Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ в ТК РФ новых правил о временных переводах (ст.72.2). Теперь по соглашению сторон допускаются достаточно длительные сроки временных переводов – до одного года, а для замещения отсутствующего работника – до выхода этого работника на работу (что на практике может составлять три и более года, например перевод на период отсутствия женщины в связи с отпусками по беременности и родам и по уходу за ребенком). Зачастую (особенно когда имеет место перевод на вышестоящую должность) работники сами заинтересованы во внесении соответствующей записи в трудовую книжку, поскольку это имеет положительное значение для их карьерного роста. Кроме того, правильное отражение стажа работы в трудовой книжке может иметь значение для назначения пенсии на льготных условиях. В этой связи в ст.66 ТК РФ необходимо предусмотреть возможность внесения в трудовую книжку записи не только о постоянном, но и о временном переводе. Для этого из текста ч.4 ст.66 ТК РФ достаточно исключить слово постоянную».[[22]](#footnote-22)

На практике возникает ряд проблем по разграничению этих понятий - что такое перевод на другую работу, что такое перемещение на рабочее место. Новый Трудовой кодекс эту проблему определяет в статье 72.1, которая гласит, что под переводом на другую работу понимается постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором работает работник, но при этом необходимо иметь в виду: если структурное подразделение было указано в трудовом договоре. Здесь необходимо иметь в виду, что при этом продолжается работа у того же работодателя. Иногда бывают переводы на другую работу, в другую местность, но уже вместе с этим работодателем. Есть интересное правило, которое нужно при этом знать, что перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника. При этом, конечно же, есть исключения. И эти исключения предусмотрены в статье 72.2, которая называется "Временные переводы на другую работу". Прежде чем рассмотреть эти исключения, то есть временный перевод на другую работу, хотелось бы обратить внимание, что не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место. Так вот, здесь необходимо, конечно, учитывать такую вещь, что под перемещением у того же работодателя может иметься в виду перемещение на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, но при этом все это возможно, если это не влечет за собой изменений определенных сторонами условий трудового договора. Для того чтобы защитить интересы работника, очень желательно, чтобы работа на определенном рабочем месте, в структурном подразделении, на механизме, агрегате, было бы прописано конкретно в трудовом договоре как обязательное условие. На практике, к сожалению, очень часто эти положения не имеют места в трудовом договоре. И тогда работодатель переводит, точнее, перемещает, работника на другую работу, на другое рабочее место, в другое структурное подразделение без его письменного согласия. Федерация независимых профсоюзов России борется с такими нарушениями. Федерация независимых профсоюзов России вбирает в себя ряд членских организаций в лице общероссийских профессиональных союзов (их более сорока), территориальных профсоюзных объединений, организаций профсоюзов во всех субъектах Российской Федерации. Они с помощью соответствующих правовых инспекторов, которые работают на основании типовых положений, утверждаемых ФНПР, и своих положений о правовых инспекциях, выполняют функции по общественному контролю за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (коллективных договоров, соглашений), и, в частности, за соблюдением условий трудовых договоров. Если работник видит, что у него в договоре не проставлен этот пункт, то в этом случае работник, конечно же, должен обратиться к специалисту отдела или департамента кадров с тем, чтобы в содержание трудового договора прописали именно эти условия. Тогда они будут являться обязательными. К сожалению, и профсоюзы объединяют не всех работающих, особенно в среднем, малом бизнесе. И отсюда, конечно, возникает незащищенность с точки зрения права.

Заключение

Рассмотрев данную тему курсовой работы «Правовые основания изменения содержания трудового договора» можно отметить, что изменение трудовой функции или изменение условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

Однако ч.2 и 3 ст.72.2 ТК РФ предусмотрены случаи, когда перевод на другую работу возможен по инициативе работодателя, без согласия работника. Это:

- перевод работника на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. При этом работник может быть переведен на другую работу исключительно для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий и на срок не больше одного месяца;

- перевод сотрудника на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника. При этом все эти случаи должны быть вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника, что подтверждается также положением п. 18 Постановления N 2.

Законом N 90-ФЗ понятие "перевод на другую работу" было скорректировано. В ТК РФ появилась новая ст. 72.1, которая определила перевод на другую работу следующим образом:

"... постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем".

Следовательно, по действующей редакции ТК РФ перевод на другую работу имеет место только в случаях, когда меняется:

- трудовая функция работника; или

- структурное подразделение, в котором работает работник, при условии, что оно было указано в трудовом договоре; или

- трудовая функция работника и структурное подразделение, в котором работает работник, при условии, что оно было указано в трудовом договоре.

Значит, теперь нет никаких оснований рассматривать как перевод на другую работу изменение любого иного условия трудового договора - режима работы, размера зарплаты и др.

В настоящее время благодаря внесенным в ТК РФ изменениям условия трудового договора делятся на обязательные для включения в трудовой договор и дополнительные. При этом, как и прежде, изменение абсолютно любого условия должно производиться по письменному соглашению сторон. Однако, как уже было сказано, переводом на другую работу является изменение только двух условий договора - трудовой функции и (или) структурного подразделения. А значит, неурегулированные разногласия, возникшие в связи с изменением иных условий трудового договора, могут быть рассмотрены как в суде, так и в КТС, поскольку не являются спорами о переводах на другую работу.

Между тем совершенно очевидно, что в силу экономического неравенства сторон трудовых отношений методов воздействия у работодателя на работника значительно больше, чем у работника на работодателя. Поскольку закон закрепляет право работодателя по соглашению с работником устанавливать ему испытание только при приеме на работу (но не при переводе), то практически норма ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ о временных переводах позволяет обойти этот запрет путем заключения между сторонами соглашения о временном переводе на такую работу.

Таким образом, ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ представляется на сегодняшний день недостаточно проработанной, поскольку создает лазейки для обхода императивных норм трудового законодательства и многочисленных злоупотреблений. Кроме того, согласно ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ, если по окончании срока временного перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным. Эта норма, безусловно, также неудачна, поскольку не предусматривает обязанности работодателя информировать работника о наступающем истечении срока временного перевода. Тем самым работник фактически лишается права на свободу труда и своевременное получение сведений о трансформации временного перевода в постоянный.

Подводя итоги исследования, мы можем отметить, что на практике, к сожалению, очень часто работодатель переводит или перемещает работника на другую работу, в другое структурное подразделение, на другое рабочее место без его письменного согласия. Федерация независимых профсоюзов России борется с такими нарушениями. Они с помощью соответствующих инспекторов выполняют функции по общественному контролю за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (коллективных договоров, соглашений), и, в частности, за соблюдением условий трудовых договоров.

Список использованных источников

1 Нормативные правовые акты

1.1 Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод [Текст]: конвенция. //Собр. Законодательства. Рос. Федерации.-1998.-№20.-Ст. 2143.

1.2 Декларация прав и свобод человека [Текст]: декларация от 22.11.1991 // Ведомости РСФСР.- 1991.-№52.

1.3 Международный пакт о гражданских и политических правах [Текст]: пакт от 16.12.1966 // Бюллетень Верховного Суда РФ.- 1994.- №12.

1.4 О принудительном или обязательном труде [Текст]: конвенция МОТ от 1930г. №29 // Международные акты о правах человека. – М: Дело,2000.

1.5 Об охране заработной платы [Текст]: конвенция МОТ от 1949г. №95 // Международные акты о правах человека. – М: Дело, 2000.

1.6 О дискриминации в области труда и занятий [Текст]: конвенция МОТ от 1958г. №111 // Международные акты о правах человека. – М: Дело,2000.

1.7 Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 // Российская газета от 25 декабря 1993 - №237 – С.80

2. Специальная литература

2.1 Гайдукова Л.Н. Практический комментарий к Федеральному закону от 30.06.2006 №90-ФЗ [Текст]: Л.Н. Гайдукова, С.Е.Чанов, М.В.Пресняков и др. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».-2007.

2.2 Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст]: комментарий / А.Н.Гуев. – М: Дело,2003.-436с.

2.3 Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо,2005.- С.134.

2.4 Миронов В.И.Трудовое право. Учебник. «Питер Пресс», 2009.- С.864.

2.5 Маврина С.П., Хохлова Е.Б. Трудовое право России: Учебник. – М.: Юристъ,2003.- 560с.

3. Периодические издания

3.1 Абрамова О.В. Судебная защита трудовых прав [Текст] / О.В. Абрамова // Трудовое право. – 2005.- №1.- С.44.

3.2 Анисимов Л.Н. Подведомственность и подсудность гражданских дел, и индивидуальные трудовые споры [Текст] / Л.Н.Анисимов, В.М.Бакун // Трудовое право.- 2006.- №9.- С.20-27.

3.3 Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации.- 2006.-№8. С.33.

3.4 Бердычевский В.С. О концепции формирования специализированных трудовых судов и трудового процессуального кодекса [Текст]: м-лы науч. – практ. Конференции / В.С. Бердычевский // Проблемы защиты трудовых прав граждан.- М.: 2004.- С.205-219.

3.5 Бонда А.К. Трудовые споры: неурегулированные вопросы законодательства [Текст] / А.К.Бонда // Законодательство. -2006.-№8.-С.18.

3.6 Вальковой А.Ф. Роль специализированных органов по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров в защите прав работников [Текст] / А.Ф.Вальковой // Проблемы защиты трудовых прав граждан. – 2006.-С.159,160.

4. Судебная практика

4.1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Текст]: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. №2 // Российская газета. – 2004.-№72.-8 апреля.

4.2. О внесение изменений и дополнений в Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Текст]: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006г. №63 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – 2007.

4.3 Постановление Европейского Суда по правам человека от 29.01.2004 №63178/00 [Текст]: постановление // Бюллетень Европейского Суда по правам человека.-2005.-№6.-С.3.

4.4 Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2006 года [Текст]: обзор // официальный сайт Верховного Суда РФ.- 2007.

1. Миронов В.И. Трудовое право: Учебник для вузов. - СПб.: Питер,2009.- 864с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Миронов В.И. Трудовое право: Учебник для вузов. – СПб.: Питер,2009.- 864с. [↑](#footnote-ref-2)
3. Обзор кассационной практики за 2007г. по гражданским делам, утвержденный на заседании Президиума Кировского областного суда 12.03.2008г. [↑](#footnote-ref-3)
4. «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»,2008, №9. [↑](#footnote-ref-4)
5. Забрамная. Е. «ЭЖ-Юрист».2008, №1. [↑](#footnote-ref-5)
6. Миронов В.И. Учебник для вузов. – СПб.: Питер,2009. – 864с. [↑](#footnote-ref-6)
7. Миронов В.И: Учебник для вузов. – СПб.: Питер,2009. – 864с. [↑](#footnote-ref-7)
8. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М: Дело, 2003.- 436с. [↑](#footnote-ref-8)
9. Забрамная Е. «ЭЖ-Юрист», 2008г. №1 [↑](#footnote-ref-9)
10. Забрамная Е. «ЭЖ-Юрист», 2008г. №1. [↑](#footnote-ref-10)
11. Архипов В.В. «Адвокат»,2007г. №2. [↑](#footnote-ref-11)
12. Архипов В.В «Адвокат», 2007г. №2. [↑](#footnote-ref-12)
13. Гулидов П.В. «Кадровая служба и управление персоналом предприятия», 2008г, №9. [↑](#footnote-ref-13)
14. Котко Е.А. Содержание (условия) трудового договора и способы их изменения //Налоговый вестник. №9, 2008. [↑](#footnote-ref-14)
15. Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за четвертый квартал 2007 г. (утв. постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 1 марта 2008 г. [↑](#footnote-ref-15)
16. Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за четвертый квартал 2007 г. (утв. постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 1 марта 2008 г. [↑](#footnote-ref-16)
17. Котко Е.А. Содержание (условия) трудового договора и способы их изменения //Налоговый вестник. №9, 2008. [↑](#footnote-ref-17)
18. Постановление Верховного Суда РФ от 14.01.2006г. «О применении норм ТК РФ судом первой инстанции» // СЗ РФ. – 2006. -№1.-С.18. [↑](#footnote-ref-18)
19. Киселева И.Я, «Сравнительное и международное трудовое право».- М.: Дело,1999. – 728с. [↑](#footnote-ref-19)
20. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник.- М.: Дело,1999г. Стр-728. [↑](#footnote-ref-20)
21. Научно-практический журнал «Юрист» - 2008г. №4. Стр-23 [↑](#footnote-ref-21)
22. Научно-практический журнал «Юрист»- 2006г. № 7. Стр-10 [↑](#footnote-ref-22)