**Изменение трудового договора**

Наряду с переводом и перемещением гл. 3 ТК предусматривает третью самостоятельную правовую категорию изменения трудового договора - изменение существенных условий труда.

Изменение существенных условий труда работника регулируется ст. 32 ТК. Характерной особенностью этой правовой формы изменения трудового договора является то, что наниматель может изменить существенные условия труда работника только при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре.

Существенными условиями труда признаются системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия. В частности, к существенным условиям труда относятся также нормы труда (ч. 2 ст. 87 ТК), а при применении Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины" (с изм. и доп. по состоянию на 05.06.2008) переход на контракт с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок.

**Формулировка приказа о переводе работника на контракт и образец записи в трудовую книжку:**

|  |
| --- |
| В связи с введением новых форм организации труда с Ивановым Петром Андреевичем, главным специалистом по фирменной торговле, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, 15.01.2008, с его согласия, заключить контракт сроком на два года |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | 15 | 01 | 08 | По соглашению сторон заключен контракт сроком на два года | Приказ от 15.01.2008 № 3-1-к |

Изменение существенных условий труда работника может производиться только в связи с обоснованными, производственными, организационными или экономическими причинами, выразившимися, в частности, в рационализации рабочих мест, изменениями в технике и технологии производства, введении новых форм организации труда, совершенствовании рабочих мест на основе аттестации, автоматизации и компьютеризации производственных процессов, внедрении ресурсосберегающих и экологически чистых технологий и т.д. Обоснование этих причин должно быть указано в соответствующем документе, например в приказе.

Если изменение существенных условий труда производится нанимателем без обоснования какой-либо конкретной производственной, организационной или экономической причины, то орган, рассматривающий трудовой спор, должен признать эти изменения незаконными и восстановить прежние условия труда со взысканием в соответствующих случаях оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и привлечением виновных лиц к материальной ответственности (ст. 243-245 ТК). Пунктом 20 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 разъяснено, что при отсутствии доказательств, подтверждающих обоснованные производственные, организационные или экономические причины, увольнение работника по п. 5 ст. 35 ТК является незаконным.

Согласно ч. 3 ст. 32 ТК наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц. ТК установлен минимальный срок предупреждения работника об изменении существенных условий труда. Это означает, что наниматель может преду­предить работника об изменении существенных условий труда, которые произойдут через два и более месяца. В течение срока предупреждения работник обязан добросовестно исполнять свои должностные обязанности, в противном случае он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Значит, для того чтобы изменение существенных условий труда было правомерным, наниматель обязан соблюдать все условия, предусмотренные ст. 32 ТК: наличие обоснованных производственных, организационных, экономических причин; продолжение работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре; письменное предупреждение работника об изменении существенных условий труда не позднее чем за один месяц.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по п. 5 ст. 35 ТК.

Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда не является нарушением трудовой дисциплины.

Если наниматель произвел увольнение работника, отказавшегося от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда, до истечения месячного срока предупреждения, то при отсутствии других оснований для восстановления работника на работе суд вправе изменить дату увольнения с таким расчетом, чтобы общий срок со дня фактического предупреждения составил один месяц, и за этот период в пользу работника взыскать заработную плату.

**Формулировка приказа об изменении существенных условий труда:**

В связи с рационализацией рабочих мест Иванова Петра Андреевича, термиста термического цеха, перевести 15.02.2008 на двухсменный режим работы

Запись в трудовую книжку не производится.

Таким образом, в схематичном виде основные положения, связанные с изменением существенных условий труда, выглядят следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| Меняющееся условие | существенные условия труда (системы и размеры оплаты труда; гарантии; режим работы; наименование профессии или должности; заключение контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, и т.д.) |
| Правовое основание | ст. 32 ТК |
| Фактическое основание (причина) | производственные, организационные или экономические причины |
| Сторона-инициатор | только наниматель |
| Особенность процедуры | письменное предупреждение работника об изменении существенных условий труда не позднее чем за один месяц |
| Ограничения | отсутствуют |
| Особенности оформления | - оформляется приказом;- в отдельных случаях производится запись в трудовую книжку (например, при изменении наименования должности, заключение контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, и т.д.);- в трудовой договор вносятся изменения при согласии работника продолжить работу с изменившимися существенными условиями труда, если эти условия являлись содержанием данного трудового договора;- заключается контракт при согласии работника работать по контракту;- трудовой договор прекращается по п. 5 ст. 35 ТК при отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда |

Согласно п. 15 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 не считается переводом, требующим письменногосогласия работника, перемещение, которым признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и в другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором.

Эти правовые категории (перевод и перемещение) существенно отличаются тем, что при переводе изменяется трудовая функция (п. 3 ч. 2 ст. 19 ТК), наниматель или местность, где выполняется работа, а при перемещении - рабочее место, структурное подразделение, механизм, агрегат. Если у работника меняется место работы (п. 2 ч. 2 ст. 19 ТК), то это будет перевод, который производится только с письменного согласия работника, если меняется рабочее место (например, механизм, агрегат) - перемещение и в таком случае согласие работника не требуется.

В соответствии с ч. 2 ст. 31 ТК рабочим местом является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности.

Место работы - это расположенная в определенной местности (населенном пункте по существующему административно-территориальному делению республики) организация (иной наниматель), которая является стороной трудового договора, заключенного с работником. Конкретное место нахождения организации указывается в ее учредительных документах.

В силу ч. 1 ст. 31 ТК перемещение должно производиться только в пределах специальности (квалификации, должности) с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором.

Положения ч. 3 ст. 31 ТК предусматривают, что при перемещении не требуется согласия работника. Поэтому отказ работника от перемещения, произведенного с соблюдением требований ст. 31 ТК, является нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом, за что может последовать дисциплинарная ответственность.

Перемещение работника недопустимо, в том числе с согласия работника, если это противопоказано ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением или требованием законодательства (запрет применения труда отдельных категорий работников, например женщин и несовершеннолетних). Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами. С учетом конкретных обстоятельств изменение условий труда работника при перемещении может быть признано незаконным, если будет установлено, что такие причины отсутствуют, а перемещение произведено с целью "передвинуть" неугодного работника на рабочее место с худшими условиями труда, с изменением заработной платы и т.д.

ТК не обязывает нанимателя оформлять перемещение приказом (распоряжением, постановлением). Однако если при перемещении уменьшается заработная плата работника по не зависящим от него причинам, то производится доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения (ч. 2 ст. 72 ТК). Уже только поэтому, по нашему мнению, перемещение должно быть оформлено приказом (распоряжением) нанимателя.

**Формулировка приказа о перемещении:**

В связи с производственными причинами, выразившимися в изменении технологии производства, Иванова Петра Андреевича, слесаря 4-го разряда цеха сборки узлов, работающего на вертикально-сверлильном станке 2А-125, 17.01.2008 переместить на плоскошлифовальный станок 35-71М с сохранением прежних условий оплаты труда.

Основание: решение об изменении технологии производства, докладная записка заместителя директора Сидорова В.И., ст. 31 Трудового кодекса Республики Беларусь

Запись в трудовую книжку не производится.

Таким образом, в схематичном виде основные положения, связанные с перемещением работника, выглядят следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| Меняющееся условие | - рабочее место;- механизм, агрегат;- структурное подразделение |
| Правовое основание | ст. 31 ТК |
| Фактическое основание (причина) | производственные, организационные или экономические причины |
| Сторона-инициатор | как наниматель, так и работник |
| Особенности процедуры | не требует письменного согласия работника |
| Ограничения | не допускается перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья |
| Особенности оформления | - оформляется приказом (распоряжением) нанимателя;- в трудовую книжку работника запись не вносится |

Временный перевод в случае простоя имеет свои особенности. Согласно ч. 1 ст. 34 ТК простоем признается временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.).

Часть 2 ст. 34 ТК предусматривает, что временный перевод в связи с простоем должен производиться с учетом профессии, специальности, квалификации, должности работника на все время простоя у того же нанимателя и на срок до одного месяца к другому нанимателю, но в той же местности.

В соответствии с ч. 3 ст. 34 ТК при временном переводе работника на другую работу в связи с простоем оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже их тарифной ставки.

Формулировка приказа о переводе в связи с простоем:

Иванова Петра Андреевича, плотника хозяйственной группы, в связи с простоем перевести 15.01.2008 подсобным рабочим с повременной оплатой труда на все время простоя с сохранением заработной платы по прежней работе.

Основание: акт о простое, ст. 34 Трудового кодекса Республики Беларусь

Запись в трудовую книжку не производится.

Таким образом, в схематичном виде основные положения, связанные с переводом работника, выглядят следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| Меняющееся условие | - трудовая функция (работа по другой профессии; работа по другой специальности; работа по другой квалификации; работа по другой должности);- место работы (наниматель);- местность, где осуществляется работа |
| Правовое основание | ст. 30, 33, 34 ТК |
| Фактическое основание (причина) | любое |
| Сторона-инициатор | как наниматель, так и работник |
| Особенности процедуры | общее правило:- требует письменного согласия работника;исключение:- не требует согласия работника временный перевод в случае производственной необходимости или простоя (ст. 33, 34 ТК);- не требует согласия работника, но требует согласия государственной службы занятости населения перевод на другую работу работника, обязанного возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, за ненадлежащее выполнение им трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины (ч. 3 ст. 30 ТК) |
| Ограничения | запрещается перевод работника на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья |
| Особенности оформления | - оформляется приказом (распоряжением) нанимателя;- вносится запись в трудовую книжку (кроме временных переводов);- при переводе на другую работу у того же нанимателя заключается трудовой договор с соблюдением требований ст. 18 и 19 ТК |

Согласно ст. 33 ТК в случае производственной необходимости наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой профессии, специальности, квалификации, должности), а также на работу к другому нанимателю.

Производственной необходимостью признается необходимость для данного нанимателя предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и в других исключительных случаях. Допускается перевод в порядке производственной необходимости для замещения отсутствующего работника.

Указанный перечень обстоятельств производственной необходимости является приблизительным. Он может быть расширен как самостоятельно нанимателем, так и коллективным договором, соглашением при одном условии (как и те, которые прямо перечислены в ТК): такие случаи должны быть исключительными для данного нанимателя.

Судебная практика к исключительным случаям относит экстраординарные, заранее не предвиденные ситуации, могущие повлечь очень существенные отрицательные последствия для нанимателя.

При наличии таких обстоятельств наниматель имеет право, но не обязан производить перевод в связи с производственной необходимостью.

Временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок до одного месяца. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен. Согласно ст. 33 ТК временный перевод в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

В связи с производственной необходимостью работник может быть переведен на любую работу, в том числе на менее квалифицированную.

Перевод в связи с производственной необходимостью в другую местность допускается только с согласия работника.

Часть 5 ст. 33 ТК урегулировала вопросы оплаты труда при переводах в связи с производственной необходимостью. В частности, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

**Формулировки приказов о переводе в связи с производственной необходимостью:**

I вариант

Иванова Петра Андреевича, плотника хозяйственной группы, в связи с производственной необходимостью перевести 15.01.2008 сроком на один месяц подсобным рабочим для устранения последствий производственной аварии с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Основание: ст. 33 Трудового кодекса Республики Беларусь

Запись в трудовую книжку не производится.

II вариант

Иванова Петра Андреевича, старшего продавца, в связи с производственной необходимостью перевести 15.01.2008 сроком на один месяц на должность кассира для замещения Петровой Марии Захаровны, находящейся в трудовом отпуске, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Основание: ст. 33 Трудового кодекса Республики Беларусь

Запись в трудовую книжку не производится.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Конституция Республики Беларусь. Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996г. / Минск «Беларусь» 1997.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года.
3. Закон Республики Беларусь «О пенсионом обеспечении» от 17 апреля 1992 г. № 1596-XII. (Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь, 1992 г., №17, ст. 275).
4. Закон Республики Беларусь «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» от 11 ноября 1991г. № 1224-XII. (Ведомости Верховного Совета, 1991 г., N 34, ст. 611).
5. Дмитрук В. Н. Трудовое право. / Учебное пособие. – Мн.: Амалфея, 2000.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под ред. Василевича Г.А. Издательство Амалфея. / 2003. – 1120с.
7. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2001 - 592с.
8. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2002 - 672с.
9. Трудовое и социальное право: Учебник/под общей редакцией В.И. Семенкова. Мн.: Амалфея, 1999.-664с.
10. Трудовое право: Учебник/В.И Семенков, Г.А. Василевич Г.Б. Шишко и др.; Под общ. ред. В.И. Семенкова. – 3-е изд.; перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2006с.
11. Трудовое право Республики Беларусь: Практическое пособие / Важенкова Т.Н. – Мн.: УП «Молодежное», 2003.
12. Трудовое право Республики Беларусь, Краткое изложение курса / В.А. Круглов. – Мн.: Дикта 2004. – 75с.