

К.Л. Томашевский

ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И УСЛОВИЙ ТРУДА

*Сравнительный анализ законодательства
России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы*

Москва

«Издательство деловой и учебной литературы»

2005

УДК 349.222

ББК 67.405

Т 56

Автор:

К.Л. Томашевский, канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета Белорусского государственного университета

Научный редактор:

О.С. Курылева, канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета Белорусского государственного университета, доцент

Рецензенты:

Г.А. Василевич, д-р юрид. наук, профессор, академик МАИТ и МАОУН, засл. юрист Республики Беларусь, Председатель Конституционного Суда Республики Беларусь;

К.К. Уржинский, канд. юрид. наук, доцент, декан факультета международного права Белорусского института правоведения

Томашевский, К.Л.

Т 56 Изменение трудового договора и условий труда: сравн. анализ законодательства России, Беларуси, др. стран СНГ и Запад. Европы / К.Л. Томашевский. – М. : Изд-во деловой и учеб. лит., 2005. – 208 с.

ISBN 5-94486-110-X.

В монографии рассмотрены теоретические и практические проблемы правового регулирования изменения трудового договора и условий труда на основе трудового законодательства России, Беларуси, иных стран СНГ и Западной Европы. Широко представлено сравнительное исследование правового регулирования переводов, перемещений и иных видов изменения трудового договора и условий труда. Использована судебная практика по делам об изменении трудового договора.

Для научных работников, преподавателей, аспирантов и студентов юридических вузов, а также для руководителей организаций, сотрудников юридических и кадровых служб. Будет полезна тем, кто интересуется трудовым правом.

УДК 349.222

ББК 67.405

ISBN 5-94486-110-X

© Томашевский К.Л., 2005

© Оформление. «Дикта», 2005

ВВЕДЕНИЕ

Право на труд, гарантированное каждому гражданину России (ст. 37 Конституции Российской Федерации [111]) и Беларуси (ст. 41 Конституции Республики Беларусь [110]), может быть реализовано разными способами. Гражданин может осуществлять предпринимательскую деятельность, оказывать услуги и выполнять работы по гражданско-правовым договорам, быть представителем свободных профессий (адвокат, музыкант, писатель, художник). Но основным соглашением, в рамках которого осуществляется трудовая деятельность человека, по-прежнему остается трудовой договор.

Трудовое правоотношение, возникшее на основании трудового договора, является длящимся. В период его существования как у работника, так и у нанимателя¹ может возникнуть необходимость в определенной корректировке взаимных прав и обязанностей либо условий, предусмотренных в ранее заключенном трудовом договоре. Такая потребность может быть обусловлена объективными причинами (экономический спад производства, торговли или сферы услуг; перепрофилирование

¹ В настоящей книге термины «наниматель» и «работодатель» будут использоваться в качестве синонимов, обозначающих ту сторону трудового договора, которая нанимает работника на работу и находится с ним в трудовых отношениях. Это обусловлено различием терминологии в Беларуси, России и других странах для обозначения данного понятия.

производства, реорганизация нанимателя – юридического лица, переезд предприятия в другую местность и т.п.), а в ряде случаев и субъективными причинами (потребность работника перейти на другую, более престижную, высокооплачиваемую работу, желание нанимателя поручить работнику более ответственную работу, улучшить психологический климат в трудовом коллективе и др.).

Трудовое право призвано установить оптимальные параметры (процедуру, принципы, форму) изменения трудового договора в рамках существующих нравственно-правовых идей свободы труда (включая запрещение принудительного труда), свободы трудового договора, а также предусмотреть юридические гарантии субъективных прав одной стороны (в первую очередь работника) при отступлении другой стороны от условий заключенного трудового договора и прежних условий труда. Поэтому одной из задач настоящей работы является оценка действующего трудового законодательства Российской Федерации и Республики Беларусь об изменении трудового договора на предмет его соответствия современным социальным потребностям, выдвижение предложений по совершенствованию и обоснованному сближению с трудовым законодательством стран СНГ и Западной Европы.

Изменение трудового договора представляет собой правовой подынститут трудового права Беларуси, объединяющий группу юридических норм о переводе, перемещении, изменении существенных условий труда и ряд других правил.

Правовое значение перевода активно обсуждалось в советской науке трудового права [295. С. 106; 22. С. 77]. Но важность подынститута «изменение трудового договора» стала подчеркиваться только в последнее время. Огромная значимость изменения трудового договора для сторон (работника и нанимателя), общества и государства вытекает из задач, стоящих перед этим правовым субинститутом, – выдвижение работников на более пре-

стижную и высокооплачиваемую работу; оптимальная расстановка кадров на рабочих местах; обеспечение нанимателей квалифицированными кадрами; создание благоприятных для здоровья работника условий труда; выполнение срочных, не терпящих отлагательства работ; предотвращение увольнений; обеспечение гибкости в регулировании условий труда и т.д.

Правовой подынститут «изменение трудового договора» относительно недавно стал изучаться и разрабатываться в отечественной науке трудового права. В советской науке основное внимание уделялось проблемам переводов (Е.И. Астрахан, Л.Ю. Бугров, Е.А. Голованова, И.Б. Морейн). Изменение трудового договора как самостоятельное правовое явление стало исследоваться в Беларуси и России только с конца 80-х годов XX в. (первоначально в работах Р.З. Лившица, В.И. Кривого, а затем и других авторов). Это обусловлено целым рядом причин, основные из которых – появление новых правовых явлений, связанных с изменением трудового договора и условий труда; постепенное законодательное обособление юридических норм в данной сфере от норм о заключении и прекращении трудового договора. В Беларуси и России в последнее время были защищены две кандидатские диссертации по теме «Изменение трудового договора»: Е.П. Циндяйкиной в 2001 г. в Московской государственной юридической академии [298], К.Л. Томашевским в 2003 г. в Институте государства и права Национальной академии наук Беларуси [256]. Тем не менее до настоящего момента ни в России, ни в Беларуси не было написано ни одной монографии, системно и полно исследующей данный правовой феномен.

В науке австрийского и германского трудового права также исследовались преимущественно отдельные аспекты проблемы изменения трудового договора и смежные вопросы: перевод (*Versetzung*) [316; 319; 326], право нанимателя давать работнику приказы, директивы (*Direktionsrecht*,

Weisungsrecht) [322; 328], увольнение в связи с изменением трудовых отношений (Änderungskündigung) [317; 321; 330], изменение условий труда (Änderung der Arbeitsbedingungen) [312].

В монографии подробно исследуются проблемы правового регулирования изменения трудового договора и условий труда по трудовому законодательству России, Беларуси, зарубежных стран; отдельные виды изменения трудового договора и трудового правоотношения.

ИСТОРИЧЕСКИЕ И СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И УСЛОВИЙ ТРУДА

1.1. История правового регулирования изменения трудового договора и условий труда в Беларуси и России

Время возникновения трудового права как самостоятельной отрасли права и науки в России и Беларуси обычно относят к XIX в. и даже к началу XX в. [122. С. 11; 134. С. 79]. Данное утверждение в целом обоснованно, но нуждается в уточнениях.

Отрасль и наука трудового права относительно молодые, а нормы, регулирующие труд людей и связанные с ним отношения, существовали много столетий, в том числе на протяжении всей истории российской и белорусской государственности. Некоторые авторы видят предпосылки формирования российского трудового законодательства в Средние века [132. С. 8], другие ведут его исторический обзор с фабричного законодательства России середины XIX в. [86. С. 1–9]. На наш взгляд, предпосылки формирования норм трудового права на территории России и Беларуси можно усматривать начиная с периода существования древних русских и белорусско-литовских княжеств.

Период древних русских и белорусско-литовских княжеств. Начиная с периода древних княжеств (Московского, Полоцкого, Туровского и др.), в системе права, действовавшей на территории современных России и

Беларуси, группа норм позитивного права регулировала трудовую деятельность. Данные нормы существовали в форме правовых обычаев, которые были господствующим источником права на территории Беларуси до середины XV в. [311]. Все это время также существовали нормы по переходу на другую работу, перемещению, но рассчитаны они были преимущественно на регулирование не наемных трудовых отношений, а связанных с вассалитетом одних феодалов над другими, крепостной зависимостью крестьян от феодалов, а также отношений собственности над рабами (холопами). Отдельные трудовые нормы только начинали формироваться и носили разобщенный характер. Так, в Русской правде, закреплявшей древнерусские правовые обычаи, содержались нормы о договоре закупничества, по которому закуп обязывался работать на господина за купу (земельный участок, орудия труда и иное имущество). В ст. 56 Русской правды закуп разрешалось открыто уходить от господина для поиска денег.

С появлением писаного права нормы об изменении договорных наемных отношений усложнялись и детализировались. Например, артикул 24 раздела двенадцатого Статута Великого княжества Литовского 1588 г. устанавливал для перехода слуг и челядинцев на новую работу следующие требования: получение у старого хозяина открытого листа о том, «что тот слуга или челядинец, служивший у него, отошел от него честно»; новый хозяин должен был уведомлять врьд о новых «найми-тах» и об их жизни и «вписывать это в реестры врьдовые» [231. С. 445]. В артикуле 30 раздела третьего того же Статута были закреплены повышенные гарантии при переходе к другим господам шляхты [231. С. 369].

Следует подчеркнуть, что это были в основном прообразы будущих норм трудового права, регулирующих трудовые (наемные) отношения при изменении трудового договора. Правовое регулирование собственно трудовых (наемных) отношений активно формировалось на территории Беларуси, входившей в тот период в состав Российской империи, лишь в период развития фабрич-

ного производства, т.е. во второй половине XIX в. Отдельные виды изменения трудового договора (например, перевод на другую работу) получили законодательное закрепление и стали регулироваться трудовым правом лишь в советский период. Окончательно же формирование самостоятельной правовой категории и подынститута трудового права «изменение трудового договора» относится в Беларуси и России только к 80–90 годам XX в.

Период формирования фабрично-заводского законодательства (вторая половина XIX в. – 1918 г.). После третьего раздела Речи Посполитой на белорусских, украинских и литовских землях продолжали действовать местные законы и, в частности, Статут Великого княжества Литовского 1588 г. с изменениями, а также обычное право.

С 30-х годов XIX в. с прекращением действия Статута 1588 г. на большей части белорусских земель важное значение в регулировании трудовых отношений приобретает законодательство Российской империи. До второй половины XIX в. в сфере труда господствовало крепостное право, которое охватывало не только значительную часть крестьянства, но и рабочих. Так, по сведениям Г.В. Балицкого, на начало XIX в. в России из 95 тыс. рабочих вольнонаемных было всего 45 625, т.е. меньше половины [11. С. 5]. Остальные рабочие – это в основном бывшие крепостные крестьяне, принудительно переведенные на работу на заводы и фабрики.

Процедура такого принудительного перевода состояла в следующем. На вотчинных фабриках, принадлежавших помещикам-дворянам, рабочая сила обеспечивалась повелением самого помещика о поручении крепостным крестьянам работы на его фабриках. Владельцы посессионных фабрик (не дворяне) пользовались предоставленным им еще петровским указом от 18 января 1721 г. правом покупать целые села и деревни для фабрик, «дабы те деревни всегда были уже при тех заводах неотлучно» [11. С. 22]. Юридическое положение рабочих вотчинных и посессионных фабрик различалось. Так,

рабочие вотчинных заводов по своему статусу были близки к крепостным крестьянам, т.е. защитой закона в трудовых отношениях вообще не пользовались. Иными словами, они были бесправны. В то же время посессионных рабочих предприниматель не мог отделить от фабрики, перевести на другую фабрику или на сельскохозяйственные работы [11. С. 9]. Но фактическое положение рабочих на обоих видах заводов было схожим и очень тяжелым.

Некоторое улучшение в правовом положении рабочих наступило только в 20–30-х годах XIX в., когда указами 1824 и 1835 гг. было разрешено увольнять рабочих «в другие звания, по просьбе фабрикантов» [11. С. 31]. Это не улучшало их фактическое положение: многие правила данных актов, равно как и Положения об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму от 24 мая 1835 г., остались только на бумаге [122. С. 67; 2. С. 30]. Вплоть до отмены крепостного права 19 февраля 1861 г., сфера наемных отношений на территории Беларуси и России из-за господства принудительного труда была весьма узкой. Законодательство до второй половины XIX в. практически не вмешивалось в регулирование трудовых отношений между владельцами фабрик и рабочими.

Именно в XIX – начале XX в. вначале в Западной Европе, а затем в России (а в ее составе и в Беларуси) стало развиваться так называемое *рабочее, социальное, фабрично-заводское или промышленное законодательство*, которое только в XX в. стало повсеместно именоваться *трудовым*.

Во второй половине XIX в. в России общие правовые нормы о наемном труде составляли еще часть гражданского права, а именно институт гражданского права **договор личных услуг**. Данное обязательство регулировалось в Своде Законов Гражданских Российской Империи [74], а применительно к Прибалтийским землям (в том числе и части белорусских) – в Своде гражданских узаконений губерний Прибалтийских [212]. На территории Царства Польского, куда входила также часть белорусских зе-

мель, действовал Гражданский кодекс Наполеона 1804 г., статьи 1710, 1779 и 1780 которого регулировали вопросы найма услуг и работ [230. С. 421, 438].

Интересно, что ни в одном из вышеуказанных кодифицированных актов, регулирующих и вопросы наемного труда, даже не упоминалось о переводе, перемещении, изменении условий труда, а переход наемного работника к другому нанимателю осуществлялся по процедуре «увольнение–наем». При этом договор личных услуг был, как правило, срочным и заключался на срок до пяти лет, поэтому закон воспрещал до наступления срока найма нанявшемуся отходить от хозяина, а последнему – отсылать, т.е. увольнять, нанявшегося. Нанявшемуся также запрещалось без ведома своего хозяина брать или отправлять чужую работу (ст. 2214, ст. 2232, ст. 2238 Свода Законов Гражданских) [74. С. 1495–1504]. Согласно ст. 4199 Свода гражданских узаконений губерний Прибалтийских никто был не вправе нанимать слугу, находящегося в услужении у другого, прежде получения им надлежащего об отпуске его свидетельства; запрещалось переманивать слуг [212. С. 1835].

3 июня 1886 г. в Российской империи был принят специальный закон, регулирующий отношения по найму рабочих – «О найме рабочих на фабрики, заводы, мануфактуры и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих». И хотя данный закон по-прежнему не регулировал процедуру переводов, переход рабочего от одного фабриканта к другому был возможен. По закону, если договор найма был заключен на неопределенный срок, каждая из сторон могла его расторгнуть, уведомив другую за две недели.

Уже в законе от 3 июня 1886 г. появились нормы о процедуре изменения условий договора найма. Так, до истечения сроков договора (если он срочный) или без предупреждения за две недели для рабочих, нанятых на неопределенный срок, запрещалось понижать зарплату, изменять число рабочих дней в неделю и другие его условия. Равно и рабочим воспрещалось «до окончания договора требовать каких-либо изменений в условиях

оного» [134. С. 46]. Характеризуя проблему изменения договора личного найма в России и на Западе в XIX в., А.Н. Быков отмечает: «Для правильного течения промышленной жизни крайне существенно установление такого порядка, при котором ни одна из сторон не могла бы произвольно и внезапно требовать изменения договорных условий. На Западе в последнее время чаще и чаще подобное положение достигается путем коллективного договора» [29. С. 67].

Отдельные правила о смене места и рода работы (правда, без использования терминов «перевод», «перемещение») содержались в Положении о найме на сельские работы и в некоторых иных специальных актах законодательства, регулирующего вопросы найма различных категорий работников (шахтеры, торговые агенты, моряки и др.) [75].

Советский период (1918–1991 гг.). Трудовое законодательство и трудовое право в России и Беларуси окончательно сформировались уже после Октябрьской революции 1917 г.

Белорусская Народная Республика, просуществовавшая менее года, не успела сформировать собственного трудового законодательства. Но важным достижением правительства Белорусской Народной Республики является провозглашение создания белорусского государства, его независимости, а в области трудового права – установление 8-часового рабочего дня. Формирование и развитие самостоятельной отрасли трудового права связано с учреждением на рубеже 1918–1919 гг. и существованием советской Беларуси.

КЗоТ¹ РСФСР 1918 г. даже до создания СССР применялся на территории как России, так и Беларуси, входившей в то время в состав РСФСР на правах автономной области. Как писал об этом Кодексе К.М. Варшавский, «основой трудового отношения становится вместо договора трудовая повинность: распределение рабочей силы

¹ Здесь и далее Кодексы законов о труде будут сокращаться КЗоТ.

производится по предписанию подлежащего государственного органа, обязательного как для нанимающегося, так и для нанимателя; их соглашение принципиально бессильно что-либо изменить» [30. С. 16]. Переводы регулировались ст. 40–45 КЗоТ 1918 г. В основе переводов в этот исторический период лежал основной принцип (ст. 40 Кодекса), согласно которому перевод «может происходить только в интересах дела и на основании постановления соответствующего органа управления» [202. С. 84]. Ни о каком согласии трудящегося на перевод речь в законе не шла. За работником признавалось лишь право обжаловать решение органа управления о переводе местному, а затем областному Отделу Труда или в Народный Комиссариат Труда, решения которых считались окончательными и дальнейшему обжалованию не подлежали (ст. 43, 44 КЗоТ 1918 г.). Норма ст. 45 Кодекса допускала возможность принудительного перевода целой группы трудящихся для исполнения срочных общественно необходимых работ при отсутствии достаточного количества добровольцев. Решение об этом принимал «областной Отдел Труда, по соглашению с соответствующим профессиональным объединением, с утверждения Народного Комиссариата Труда» [202. С. 84–85].

Окончание Гражданской войны и смена политики военного коммунизма новой экономической политикой совпали с образованием СССР и принятием **КЗоТ РСФСР 1922 г.**, действие которого по ст. V постановления ВЦИК о введении его в действие [93] было официально распространено также и на территорию Беларуси (а точнее, на восточную ее часть, так как Западная Беларусь по Рижскому мирному договору 1921 г. до 1939 г. являлась частью Польши). Использование трудовой повинности в ст. 11 КЗоТ 1922 г. ограничивалось исключительными случаями. Как верно отмечает С.А. Соболев, данный Кодекс «знаменует собой закрепление и развитие индивидуально-договорных начал в сфере труда» [219. С. 99]. В новом Кодексе содержалось много диспозитивных норм, проводились принципы свободы труда и

свободы трудового договора, *in favorem* (в сторону улучшения правового положения работника).

Переводам в КЗоТ 1922 г. были посвящены специально ст. 36 и 37 и ряд вспомогательных норм (оплата труда, дополнительные гарантии при переводах). В части 1 ст. 36 этого Кодекса закреплялся принцип определенности трудовой функции [81. С. 128].

Норма части 2 ст. 36 предусматривала возможность временных переводов работников в двух случаях:

- если на предприятии временно нет работы, для которой приглашен трудящийся (то, что сегодня в законодательстве именуется простым);
- в исключительных случаях, когда это необходимо для предотвращения угрожающей опасности (то, что теперь называется производственной необходимостью). Как и в ныне действующем трудовом законодательстве, использовалась оценочная категория «исключительные случаи», которая законом не конкретизировалась.

Сверхширокие возможности по переводам работников к другому нанимателю и в другую местность предоставляла нанимателям ст. 37 КЗоТ 1922 г.: при отказе работника от такого перевода он увольнялся с выплатой выходного пособия [81. С. 131–132]. Интересно, что в ст. 37 Кодекса применялся термин «перемещение в другую местность», а не «перевод в другую местность», что на долгое время определило содержание категории «перемещение».

Так же, как и по ныне действующему трудовому законодательству, в ст. 44 КЗоТ 1922 г. решался вопрос о судьбе трудового договора в случае смены собственника, изменения ведомственной подчиненности, реорганизации нанимателя – трудовые договоры продолжали действовать.

Наконец, в КЗоТ 1922 г. содержалась норма, неизвестная действующему законодательству Беларуси и России, но представляющая интерес в связи с совершенствованием ТК Беларуси и ТК РФ¹. Согласно части 1 ст. 35

¹ Здесь и далее Трудовой кодекс Республики Беларусь и Трудовой кодекс Российской Федерации будут именоваться соответственно ТК Беларуси и ТК РФ.

нанявшийся не имеет права без согласия нанимателя поручать исполнение требуемой от него работы другому лицу [81. С. 126]. Полагаем, что при совершенствовании ТК Беларуси и РФ следует предусмотреть норму следующего содержания: «Работник не имеет права без согласия нанимателя поручать исполнение работы другому лицу». В этой норме подчеркивался бы известный науке трудового права фидуциарный (лично-доверительный) характер трудового договора, невозможность замены работника другим лицом в рамках одного и того же трудового правоотношения, а также невозможность представительства работника в процессе выполнения трудовых обязанностей.

Исходя из анализа КЗоТ 1922 г. можно констатировать, что многие положения действующих ТК Беларуси и ТК РФ были сформулированы уже в начале 20-х годов XX в., а в последующем лишь несколько усовершенствованы и дополнены. В то же время известные сегодня некоторые разновидности изменения трудового правоотношения (например, изменение существенных условий труда) еще не были отражены в законе и не использовались в правоприменительной практике либо выступали как случай перевода.

Некоторые авторы связывают начало следующего этапа развития трудового законодательства Беларуси с 1929 г. [118. С. 59], когда постановлением ЦИК и СНК БССР от 27 июля 1929 г. КЗоТ 1922 г. был изложен в новой редакции [96]. Поскольку этой реформой в КЗоТ 1922 г. были внесены существенные изменения и именовался он уже Кодексом о труде БССР, а не Кодексом законов о труде РСФСР, то с определенной условностью можно считать *Кодекс о труде БССР 1929 г.* (далее – Кот) *первым трудовым кодексом Беларуси.*

Хотя в Кодексе 1929 г. несколько изменилась нумерация статей и наименование сторон трудового договора (вместо нанимающегося – рабочие и служащие; термин «наниматель» в отдельных статьях заменен словом «администрация»), правила о переводе существенного изменения не претерпели. Наниматель по-прежнему сохра-

нял право переводить работников к другому нанимателю или в другую местность, добиваясь согласия работника под угрозой увольнения последнего (ст. 38). На следующем этапе развития трудового законодательства эта практика принудительных переводов получила еще большее распространение, что было связано, помимо всего прочего, и с политической обстановкой в стране и в мире.

30–60-е годы XX в. в СССР характеризовались усилением государственного вмешательства в регулирование трудовых отношений, локальное регулирование уступало место централизованному, возродился институт трудовой повинности.

В ст. 5 постановления ЦИК и СНК СССР от 3 июня 1931 г. срок временного перевода по производственной необходимости ограничивался одним месяцем [232. С. 146], а уже 15 сентября 1931 г. аналогичная норма была введена в КоТ БССР (ст. 37-а).

Тогда же появилось постановление ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г. «О компенсациях и гарантиях при переводе, приеме вновь и направлении на работу в другие местности», которое длительное время (до 1981 г.) регулировало данные вопросы, а также предусматривало один из принципов перевода. Так, согласно п. 23 данного постановления перевод «не прерывает стаж работы, с которым для работника по действующим законам связаны какие-либо права» [161]. Данную норму также следовало бы учесть при совершенствовании ТК Беларуси и ТК РФ. Это обусловлено тем, что вопрос о сохранении стажа работы в настоящее время в России вообще законодательством прямо не урегулирован, а в Беларуси регулируется лишь применительно к праву работника на дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы в случае его перевода. Причем в Беларуси этот вопрос определяется не в законе, а на уровне подзаконного акта, в частности постановления Министерства труда Республики Беларусь от 14 апреля 2000 г. № 61, с изм. и доп. [179].

Именно к периоду 30–40-х годов XX в. относится возникновение такой разновидности принудительного

труда, как временные переводы в качестве дисциплинарных взысканий. Как отмечают А.К. Безина и В.И. Никитинский, в 30-х годах судебная практика стала признавать непредусмотренные законом переводы-взыскания законными, «мотивируя это тем, что перевод является более мягкой мерой взыскания, чем увольнение» [232. С. 147]. Позднее это положение было закреплено и в нормативном акте – в Типовых правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденных СНК СССР 18 января 1941 г. [246], а со временем – в КоТ БССР и КЗоТ РСФСР.

С началом Второй мировой войны в СССР были приняты некоторые *чрезвычайные законы*, которые существенно ограничивали конституционные права граждан. К ним относятся указы Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г., от 19 октября 1940 г. и ряд других актов, «запретивших под угрозой судебной ответственности самовольный уход с работы, допускавших перевод в обязательном порядке квалифицированных работников с одних предприятий в другие, из одной местности в другую и т.д.» [76. С. 50, 51]. Иными словами, были «запрещены переводы и увольнения по инициативе работника» [16. С. 76]. За самовольный уход с работы предусматривалась мера наказания в виде лишения свободы на срок от двух до четырех месяцев.

Как отмечает Е.М. Аكوпова, после XX съезда КПСС «были восстановлены многие правовые гарантии для рабочих и служащих» [3. С. 23]. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 25 апреля 1956 г. «Об отмене судебной ответственности рабочих и служащих за самовольный уход с предприятий и из учреждений и за прогул без уважительной причины» были отменены ограничения в праве работников оставить работу по собственному желанию, обязательные переводы на другую постоянную работу, а также судебная ответственность за прогул [89. С. 55–57].

70–80-е годы XX в. Начало данного периода развития норм об изменении трудового договора и в целом отрасли трудового права в Беларуси связано с приняти-

ем Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде в 1970 г., вступивших в силу 1 января 1971 г. [199]. Вслед за Основами последовало принятие **Кодекса законов о труде РСФСР** от 9 декабря 1971 г., вступившего в силу с 1 апреля 1972 г. [92] и Кодекса законов о труде Белорусской ССР от 23 июня 1972 г., который вступил в силу с 1 октября 1972 г. [90].

КЗоТы РСФСР и БССР в части норм о переводах и перемещениях практически не отличались, поэтому проиллюстрируем их на примере КЗоТ БССР.

Как и ранее действовавшие кодексы, КЗоТ БССР 1972 г. закреплял принцип определенности трудовой функции (ст. 24). В качестве общего правила по-прежнему закреплялась необходимость получения нанимателем согласия работника при переводе на другую работу (часть 1 ст. 25 КЗоТ БССР 1972 года). В отличие от неточных в этой части формулировок ранее действовавших законов отказ работника от перевода мог повлечь его увольнение лишь при переводе в другую местность вместе с нанимателем (п. 6 ст. 29 КЗоТ БССР 1972 г.). В качестве исключений из общего правила о согласии работника на перевод в Основах и КЗоТ назывались только три случая: временный перевод в случае производственной необходимости; временный перевод при простое; дисциплинарный перевод на нижеоплачиваемую работу.

Новеллой нового трудового законодательства начала 70-х годов является и использование двух новых правовых категорий: «перемещение» и «существенные условия труда». Согласно части 2 ст. 25 КЗоТ БССР 1972 г. не являлось переводом на другую работу перемещение работника на другое место у того же нанимателя без изменения специальности, квалификации, должности, размера заработной платы, льгот, преимуществ и иных существенных условий труда. Отсюда следует, что перемещение, сопровождающееся изменением существенных условий труда, с 70-х годов вплоть до реформы 1988 г. автоматически означало перевод и обязательно требовало согласия работника.

В части 1 ст. 14 Основ, ст. 26 КЗоТ РСФСР 1971 г. и ст. 26 КЗоТ БССР 1972 г. содержались абсолютно

идентичные нормы о временных переводах в случае производственной необходимости. В отличие от правил ранее действовавшего законодательства такие переводы не могли осуществляться в другую местность; были ограничены месячным сроком по продолжительности, но не были ограничены по количеству в течение года (за исключением перевода для замещения временно отсутствующего работника).

В 1988 г. были внесены существенные изменения в Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, а также во все КЗоТ союзных республик, в том числе РСФСР и БССР. В соответствии с Указом от 26 февраля 1988 г. [153] ст. 25 КЗоТ БССР 1972 г. излагалась в новой редакции. Данные изменения ввели новую самостоятельную правовую категорию «изменение существенных условий труда» и отграничили ее от переводов и перемещений. Такие же изменения немного раньше были внесены Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г. и в ст. 25 КЗоТ РСФСР.

Можно согласиться с мнением А.В. Сергеева, согласно которому новая редакция ст. 25 КЗоТ РСФСР «в определенной мере восстановила четкость» понятия перевода, «вынося за пределы его содержания изменения существенных условий труда» [215. С. 17]. Работник предупреждался об изменении существенных условий труда за два месяца и в случае несогласия на такие изменения увольнялся по п. 6 ст. 29 КЗоТ с выплатой выходного пособия.

Как отмечается в литературе, данной реформой были расширены «права нанимателя по перемещению работника, изменению существенных условий труда» [123. С. 46]. Законом 1988 г. в части 2 ст. 25 КЗоТ закреплялось также правило о недопустимости перемещения работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Вскоре после данной реформы последовал распад СССР, «парад суверенитетов» (включая провозглашение независимости Беларуси) и новый период самостоятельного существования и развития правовых систем Беларуси и России.

Период независимости Беларуси и России (начиная с 1991 г.). Данный исторический этап развития белорусского законодательства связан с принятием Верховным Советом БССР 27 июля 1990 г. Декларации «О государственном суверенитете БССР» [159].

Значительная реформа трудового законодательства, затронувшая рассматриваемый правовой подынститут, была осуществлена в Беларуси сразу после аналогичной реформы в России (имеется в виду Закон РФ от 25 сентября 1992 г. [155]). Законом Республики Беларусь от 15 декабря 1992 г., с изм. и доп. [154] в ст. 25 и 26 КЗоТ 1972 г. внесены определенные изменения. Нормы ст. 25 не претерпели существенных изменений: переименованы стороны трудового договора, двухмесячный срок предупреждения работника об изменении существенных условий труда заменен месячным.

Для сравнения в КЗоТ РФ 1971 г. сохранился прежний двухмесячный срок предупреждения. В новой редакции ст. 26 КЗоТ Беларуси было сужено понятие «производственная необходимость», но предоставлена возможность расширять круг случаев производственной необходимости в коллективном договоре. В КЗоТ РФ нормы о временном переводе при производственной необходимости практически не претерпели изменений. В ст. 28 КЗоТ Беларуси помещена норма с запретом перевода работника на работу, противопоказанную по состоянию здоровья. В свою очередь в ст. 28 КЗоТ РФ сохранилось правило, запрещающее переводы при простое и для замещения временно отсутствующего работника на неквалифицированную работу. Все последующие изменения и дополнения КЗоТ как Беларуси, так и РФ не касались правового регулирования изменения трудового договора.

Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г., вступивший в силу с 1 января 2000 г. [288], более детально урегулировал отношения при изменении трудового договора. Впервые в истории трудового права Беларуси ТК имеет самостоятельную главу 3 «Изменение

трудового договора», в которой содержится большинство общих норм и некоторые специальные правила об отдельных видах изменения трудового договора (переводах, перемещениях, изменении существенных условий труда). Концептуально подынститут изменения трудового договора в ТК Беларуси не изменился по сравнению с ранее действовавшим КЗоТ, хотя и включил много новых правил. В части 4 ст. 19 ТК закреплено ранее не известное трудовому законодательству Беларуси общее правило об изменении трудового договора: трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон. В ст. 30 ТК содержатся общие правила о переводе и специальные правила о переводе по состоянию здоровья, а в ст. 31 и 32 – общие правила о перемещении и изменении существенных условий труда. Для сравнения: в КЗоТ 1972 г. нормы о данных правовых явлениях закреплялись в одной статье (ст. 25) и оставляли за рамками правового регулирования многие вопросы. Положения ст. 33 и 34 регулируют механизм временных переводов в случаях соответственно производственной необходимости и простоя. Норма ст. 36 посвящена регламентации трудовых отношений при переподчинении, реорганизации организации и смене собственника имущества. Отдельные нормы и группы норм, регулирующие общественные отношения, связанные с изменением трудового договора, содержатся в других главах и разделах ТК (например, п. 2 части 1 ст. 16, п. 6 части 5 ст. 28, ст. 72, 96–98, 166, 243–246, 264, 315, 324).

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г., вступивший в силу с 1 февраля 2002 г. [292], вслед за ТК Беларуси выделил отдельную главу 12 «Изменение трудового договора», в которой также сосредоточены основные правила о переводах, перемещениях и иных случаях изменения трудового договора.

В ст. 72 ТК РФ помещены правила о переводах на другую постоянную работу и перемещении. В отличие от ТК Беларуси, сохранившего категорию «изменение существенных условий труда», ТК России ввел новое по-

нятие «изменение существенных условий трудового договора», что вызвало некоторую нечеткость в вопросе о его соотношении с переводами (подробнее *см.* разделы 3.1 и 3.3 настоящей книги). Российский законодатель также практически отказался от особого правового регулирования временного перевода при простое, приравняв его к случаю производственной необходимости, что также представляется не совсем оправданным шагом.

Как достоинство ТК РФ по сравнению с ТК Беларуси можно назвать помещение в главу «Изменение трудового договора» правил об изменении трудовых правоотношений при реорганизации юридического лица, смене собственника его имущества, а также при отстранении работника от работы.

Отношения по изменению трудового договора регулируются в Беларуси и России в современный период помимо ТК многочисленными источниками права в формальном смысле, анализ которых мы оставляем вне рамок данной главы и будем приводить по мере рассмотрения отдельных вопросов правового регулирования.

В заключение настоящего раздела следует сделать вывод, что правовое регламентирование отношений по смене места и рода работы, изменению условий труда на территории Беларуси и России имеет богатую историю. Проведенный историко-правовой анализ показал, что некоторые ранее действовавшие нормы права, эффективность которых проверена правоприменительной практикой, могут быть учтены и даже восстановлены в процессе совершенствования современного трудового законодательства обоих государств. Обращение к истории трудового права обогатит трудовое законодательство и науку трудового права, позволит учесть недостатки и ошибки в правовом регулировании изменения трудового договора, иных трудовых и связанных с ними отношений.

1.2. Правовое регулирование изменения трудового договора в трудовом праве зарубежных стран и проекте Модельного трудового кодекса стран СНГ

Объем данного раздела не позволяет всесторонне исследовать проблему правового регулирования изменения трудового договора в зарубежных странах. В то же время без освещения данного вопроса обоснование предложений по совершенствованию рассматриваемого правового подынститута будет неполным.

Уяснив разнообразие правовых конструкций перевода, перемещения и иных видов изменения трудового договора в законодательстве разных стран мира, в том числе и ближнего зарубежья, можно на основе изученного опыта наметить пути реформирования норм об изменении трудового договора, безусловно, учитывая национальные особенности законодательства Беларуси и России. Не должно быть полного копирования моделей зарубежного трудового права без их критического анализа, сравнительного исследования и без использования собственных национальных правовых категорий, оправдавших себя на протяжении десятилетий.

Выбор систем зарубежного права для сравнительного исследования (страны Западной Европы и Содружества Независимых Государств) обусловлен тем фактом, что в последнее время наметилась тенденция развития российского и в целом постсоветских систем права в направлении присоединения к германской подгруппе в рамках континентальной (романо-германской) правовой семьи [52. С. 25]. Как верно отмечает В.С. Нерсисянц, системы права стран Западной Европы «отличаются **наиболее высоким уровнем правовой развитости**», «все еще остаются ориентиром для остальных национальных систем права и продолжают определять направление дальнейшего развития права во всем мире» [147. С. 15]. Можно согласиться с мнением И.Я. Киселева, согласно которому в новейшем трудовом законодательстве стран

бывшего Советского Союза «обнаруживается стремление учесть мировой опыт, притом как стран развитой рыночной экономики, так и коллективный опыт стран, проходящих путь от социализма к рыночному хозяйству» [88. С. 47]. В связи с этим важно остановиться на нормах западного права в целом и, в частности, права германской подгруппы. Одновременно идет процесс унификации трудового законодательства в рамках Содружества Независимых Государств (СНГ) и Союзного государства Беларуси и России.

В связи с вышеизложенными обстоятельствами осветим проблему правового регулирования изменения трудового договора и условий труда в зарубежных государствах на примере законодательства следующих групп государств:

- стран Западной Европы (Австрия, Бельгия, Германия, Испания, Нидерланды);
- стран СНГ (Казахстан, Кыргызстан, Молдова, Россия, Таджикистан, Украина, Узбекистан), затронув также положения об изменении трудового договора в проекте МТК.

1.2.1. Правовое регулирование изменения трудового договора и условий труда в государствах Западной Европы

Основы трудового права, а вместе с ним и правил об изменении трудового договора в странах Западной Европы, равно как в Беларуси и России, заложены в конституциях (основных законах). Практически во всех новейших и сверхновых конституциях западных государств закрепляется международно-правовой стандарт запрета принудительного труда и подневольного состояния, гарантируется свобода труда (ст. 12 Основного закона ФРГ 1949 г., ст. 35 Конституции Итальянской Республики 1947 г.) [109. С. 157, 250]. Нормы, напрямую регулирующие переводы, иные случаи изменения трудового договора, в конституциях встречаются крайне редко.

В качестве примера можно назвать часть 2 ст. 97 Основного закона ФРГ, регулирующую перевод судей [109. С. 199–200].

Основные же правила, регулирующие отношения по изменению трудового договора, содержатся в обычных законах, а также в подзаконных актах, коллективных договорах, иных источниках права зарубежных государств.

Для западных стран не характерно кодифицированное трудовое законодательство. Общие правила о договоре личного (трудоого) найма (услуг), включая и некоторые нормы о его изменении, по исторической традиции законодательства стран континентальной Европы содержатся в гражданских кодексах (уложениях): в Австрии – в §§ 1151–1164 Гражданского уложения 1811 г. [314. S. 3–8]; в Италии – ст. 2094–2134 Гражданского кодекса 1942 г. [327. S. 28]; в ФРГ – §§ 611–630 Германского гражданского уложения 1896 г. [313. S. 19–25] и т.д. Причем нормы об изменении трудового договора в западном законодательстве, как правило, четко не обособлены в отдельный правовой подынститут, а «разбросаны» по другим институтам. Например, в австрийском и германском трудовом праве изменение трудового договора регулируется применительно к одному из оснований увольнения – увольнению в связи с изменением трудового отношения, которому предшествует предупреждение работника об изменении договора (*Änderungskündigung*) [323. S. 127; 324. S. 342–343], институту смены собственника предприятия (*Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber*) [314. S. 16; 325. P. 98], а также в некоторых других разрозненных нормах. В сравнительном срезе можно отметить, что по существу понятие *Änderungskündigung* известно белорусскому и российскому трудовому праву в виде оснований прекращения трудового договора, предусмотренных п. 5 ст. 35 ТК Беларуси и п. 6 и 7 ст. 77 ТК РФ при отказе работника от продолжения работы в некоторых случаях изменения трудового договора и условий труда.

В трудовом праве многих европейских стран (Бельгии, Великобритания, Нидерландов, Финляндии и др.) существует общее правило аналогичное части 4 ст. 19 ТК Беларуси и части 4 ст. 57 ТК РФ: *трудовой договор (его условия) может быть изменен, как правило, по соглашению сторон* [139. С. 78; 193; 318. Р. 37].

Общей чертой правового регулирования изменения трудового договора на Западе исследователи сравнительного трудового права справедливо называют *свободу нанимателя в изменении условий труда наемных работников* [84. С. 82; 87. С. 119–120; 198. С. 125]. И.Я. Киселев так характеризует эту черту зарубежного трудового права: «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 применением трудового договора и не требует согласия работника» [84. С. 82].

Действительно, несмотря на провозглашение общего правила об изменении трудового договора по соглашению сторон, *законодательство стран Западной Европы предоставляет нанимателям широкие возможности по одностороннему изменению условий труда работников в связи с экономическими причинами*. Проиллюстрируем это на примере трудового права стран Бенилюкса, а затем – Австрии и Германии.

По бельгийскому трудовому праву одностороннее изменение условий трудового договора со стороны нанимателя могло бы быть рассмотрено судами как действие, имеющее своим последствием одностороннее нарушение трудового договора, что влечет возникновение у работника права на компенсацию за нарушение договора [318. Р. 37]. Но в последние годы бельгийское прецедентное право (*case law*) по делам об одностороннем изменении трудового договора со стороны нанимателя стало принимать во внимание обоснованные интересы компаний (например, рационализацию, осуществляемую в интересах нанимателей и работников).

Согласно трудовому законодательству Нидерландов возможность нанимателя изменять условия договора в

одностороннем порядке зависит от характера и степени важности корректировок, вносимых в договор. Наниматель вправе корректировать договор лишь в случаях, если такое право за ним прямо закреплено. На практике поправки к договору обычно касаются характера работы (трудовой функции), места ее выполнения и ряда других условий. Наниматель во всяком случае вправе в одностороннем порядке давать работнику указания о способе выполнения работы и по поводу поддержания должного порядка на предприятии [318. Р. 194]. По трудовому праву Нидерландов нанимателю запрещается в одностороннем порядке изменять те договорные условия, которые лежат в основе найма (например, размер зарплаты). Такой подход представляется обоснованным, поскольку защищает работника от несанкционированного изменения нанимателем согласованных сторонами условий.

Австрийско-германская модель изменения трудового договора состоит в праве нанимателя односторонне изменять условия труда при помощи двух форм предупреждения работника о будущем увольнении: условно отсроченного и безусловного предложения. Условно отсроченное предложение означает, что работнику предоставляется время для принятия новых условий. В противном же случае он будет уволен. Безусловное предложение состоит в том, что работник уведомляется о предстоящем увольнении (например, за производственные потери), но может продолжать работу в уже измененных условиях. При непринятии работником изменений условий договора, он увольняется по специальному основанию (*Änderungskündigung*) [315. S. 108, 367–368; 323. S. 127; 324. S. 342–343]. Другими «юридическими инструментами» (кроме *Änderungskündigung*) для изменения нанимателем трудового договора выступают следующие: право нанимателя давать распоряжения (*Direktionsrecht*), оговорка об изменении (*Änderungsvorbehalt*), оговорка о возможности отказа от соглашения (*Widerrufsvorbehalt*), изменение коллективного договора или тарифного соглашения (*Änderungs eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung*) [317. S. 294]. Таким образом, наниматель имеет юридические возможности добиться от

работника согласия на изменение трудового договора. Но работник во всех случаях может воспользоваться судебной защитой на предмет проверки социальной справедливости осуществленного нанимателем изменения договора [198. С. 125, 126]. Существенное отличие австрийско-германской от российско-белорусской модели изменения трудового договора состоит в рассмотрении перевода законодательством и судебной практикой Австрии и Германии не как двустороннего волеизъявления сторон, а в качестве одностороннего действия работодателя, имеющего характер сделки, основанного на директивной власти и обязательного к принятию работником [319. S. 30–31].

Подобным «гибким образом» осуществлялось изменение трудового договора по законодательству дореволюционной России и по КЗоТ РСФСР 1922 г. Представляется, что в таком виде западную модель изменения трудового договора «пересаживать на нашу почву» нельзя. Как верно подчеркивал В.И. Семенов, гибкость в определении условий труда и решении вопросов трудовой деятельности должна действовать в пределах социальных гарантий [214. С. 18]. Необходимо сохранить исторически укоренившуюся в Беларуси и существующую в праве многих европейских стран (например, Испании, Италии) [79. С. 231; 80. С. 364] категорию «переводов», осуществляемых, как правило, по соглашению сторон, но предусмотреть (при соблюдении определенных «подстраховочных» процедур и гарантий) **свободу нанимателя в изменении условий труда на основе его директивной власти** (в частности, при изменении существенных условий труда, перемещении, служебной командировке, отстранении работника от работы). Подобное законодательное решение позволит нанимателю более оперативно решать производственные и организационные вопросы, осуществлять равномерную и оптимальную расстановку кадров, проводить модернизацию, перепрофилирование производства и иные подобные мероприятия, соединенные с корректировкой условий труда работников. В то же время сохраняются и гарантии существенных прав работников, а конкретные условия труда стороны смогут при желании сбалансировать в трудовом

договоре. Для полноты сравнительно-правового анализа следует помимо западных моделей рассмотреть аналогичные правовые подынституты в странах с близкими нам системами трудового права – в странах СНГ, с которыми Россия и Беларусь унифицируют законодательство.

1.2.2. Правовое регулирование изменения трудового договора и условий труда в странах-участниках СНГ и проекте МТК

Как и в системах западноевропейского трудового права, основы правового регулирования изменения трудового договора в странах СНГ заложены в конституциях соответствующих государств СНГ (например, ст. 41 Конституции Республики Беларусь, ст. 37 Конституции Российской Федерации, ст. 43 Конституции Украины) [110. С. 57–58; 111. С. 16; 112. С. 12]. Но в отличие от большинства стран Западной Европы трудовое законодательство на постсоветском пространстве традиционно кодифицировано. В ряде бывших советских республик уже приняты новые ТК или иные кодифицированные законы взамен советских КЗоТ (Беларусь, Казахстан, Кыргызстан, Молдова, Россия, Таджикистан, Узбекистан) [288; 100; 287; 189; 292; 290; 291], а в некоторых продолжают действовать существенно измененные КЗоТ и собственные некодифицированные законы (например, Украина) [94]. Основные правила об изменении трудового договора в странах СНГ содержатся в главах кодексов, посвященных регулированию трудового договора.

Во всех новых ТК значительно *улучшена структура подынститута изменения трудового договора*: в ТК Кыргызстана и Узбекистана в соответствующих главах выделены подразделы, а в ТК Беларуси, Молдовы и РФ – отдельные главы; нормы о трудовых отношениях при смене собственника или реорганизации нанимателя – юридического лица в большинстве ТК стран СНГ отнесены к данному подынституту (кроме ТК Беларуси, Молдовы и Узбекистана); в соответствующих подразделах, главах урегулированы переводы по состоянию здоровья.

Общие правила об изменении трудового договора и условий труда из всех проанализированных ТК стран СНГ содержатся только в ТК Узбекистана 1995 г. и ТК Молдовы 2003 г. В ст. 88 ТК Узбекистана регулируется общий порядок установления и изменения условий труда, а также раскрываются понятия «условия труда», «социальные факторы» и «производственные факторы». В ст. 68 ТК Молдовы также содержатся общие правила об изменении индивидуального трудового договора. В частности, закрепляется правило о том, что трудовой договор может быть изменен только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью. В части 2 ст. 68 перечисляются условия, которые могут изменяться, причем данный перечень сформулирован как исчерпывающий, что представляется спорным, так как изменения могут касаться и иных условий, помимо названных в данной норме (гарантийных и компенсационных выплат, охраны труда и т.д.). В этой же статье фиксируется правило о допустимости одностороннего изменения трудового договора работодателем в порядке исключения, только в случаях и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом, причем о таких изменениях работник должен быть извещен за два месяца.

Полагаем, что при совершенствовании ТК Беларуси и других стран СНГ следует учесть данные положения ТК Узбекистана и ТК Молдовы и дополнить кодексы новой статьей, содержащей общие правила об изменении трудового договора и условий труда. Само же понятие условий труда предпочтительнее раскрыть не в соответствующей главе об изменении трудового договора и условий труда, а в статье, раскрывающей используемые в кодексе термины (например, в ст. 1 ТК Беларуси), поскольку данная категория используется в разных институтах трудового права (трудовой договор, рабочее время, время отдыха, охрана труда и других).

В ряде новых ТК стран СНГ (особенно Беларуси и Кыргызстана) хорошо разграничиваются такие понятия, как «перевод», «перемещение» и «изменение существенных

условий труда» [260. С. 70]. Если перевод представляет собой изменение трудовой функции работника, поручение работы в другой местности или у другого нанимателя, то перемещение – это поручение работнику прежней работы на новом рабочем месте, механизме, агрегате. В свою очередь изменение существенных условий труда связано с модификацией отдельных условий труда, частично конкретизированных законом. Такой подход к определению данных категорий, который можно именовать *традиционным*, характерен не для всех ТК государств СНГ.

В части 2 ст. 35 и ст. 36 ТК Таджикистана категория «изменение существенных условий труда» значительно потеснена, а в ст. 89 ТК Узбекистана и ст. 19 Закона «О труде в Республике Казахстан» полностью заменена понятием «изменение условий труда», что, с одной стороны, расширяет возможности нанимателей по односторонней корректировке не только существенных, но и вообще любых условий труда с предупреждением работника, а с другой – наниматели теперь обязаны обосновывать изменение даже несущественных условий труда работников, что на практике не всегда обусловлено экономическими, организационными или производственными причинами. В ТК Кыргызстана, четко разграничивающем перевод, перемещение и изменение существенных условий труда, на наш взгляд, неудачно введена дополнительная категория «изменение условий труда» при отсутствии четких критериев ее отграничения от изменения существенных условий труда [260. С. 72]. Сама же идея о нормативном регулировании изменения условий труда представляется интересной и будет нами теоретически исследоваться в разделе 2.3 книги.

Если идти по пути расширения понятия перевода, то представляется более логичным подход, использованный в ТК Таджикистана. Согласно ст. 36 данного Кодекса работодатель в принципе вправе изменить условия труда, если они предопределены в технологии и организации производства. Но если происходит изменение существенных условий труда, обусловленных соглашением сторон и не связанных с обоснованными производствен-

ными, организационными, технологическими и экономическими причинами, то они признаются переводами и требуют согласования с работником (часть 2 ст. 35 ТК). Правда, и в этом подходе усматривается пробел в праве, поскольку не ясно, как поступать работодателю, когда изменяются условия труда, не обусловленные соглашением сторон и не связанные с указанными причинами: в этом случае не будет ни перевода, ни одностороннего изменения условий труда. Подобный подход попытался реализовать и российский законодатель в ст. 72 и 73 ТК РФ, используя, правда, новую и до конца не изученную категорию «изменение существенных условий трудового договора». Данный опыт представляется не совсем удачным, на чем подробнее остановимся в разделах 3.1 и 3.3 настоящей книги.

С учетом изложенного, полагаем, целесообразно сохранить существующие в ТК Беларуси категории перевода, перемещения и изменения существенных условий труда, поскольку они довольно четко разграничены между собой и предоставляют нанимателю достаточно возможностей для корректировки условий труда работника по экономическим и иным причинам. Данный подход можно рекомендовать и для использования в других странах СНГ (в том числе в России).

Процедура перевода, перемещения и изменения (существенных) условий труда в странах СНГ очень близка. Перевод, как правило, возможен только с согласия работника, причем согласие должно быть письменное (часть 2 ст. 106 ТК Кыргызстана, часть 1 ст. 74 ТК Молдовы, часть 1 ст. 72 ТК России, часть 3 ст. 35 ТК Таджикистана, часть 1 ст. 96 ТК Узбекистана, ст. 17 Закона «О труде в Республике Казахстан»).

Кроме того, по законодательству Молдовы и Казахстана любой перевод, а Узбекистана – перевод на другую постоянную работу должны оформляться внесением изменений в трудовой договор. Российскому и белорусскому законодателям следует учесть этот удачный законодательный опыт. Предлагается ст. 72 ТК РФ дополнить

соответствующей нормой, а часть 5 ст. 30 ТК Беларуси распространить только на постоянный перевод у того же нанимателя [268. С. 235–237]. Перемещение осуществляется по усмотрению работодателя, а по ТК Беларуси и Кыргызстана должно быть также обосновано производственными, организационными или экономическими причинами (часть 4 ст. 31 ТК Беларуси и часть 4 ст. 107 ТК Кыргызстана). В свою очередь изменения (существенных) условий труда (трудового договора) осуществляются работодателем самостоятельно, но с обоснованием определенными причинами (например, по ст. 19 Закона «О труде в Республике Казахстан» – в связи с изменениями в организации производства и сокращением объема работ у работодателя) и с предупреждением работника об этом за один месяц (в Беларуси, Казахстане, Кыргызстане) или за два месяца (в России, Таджикистане, Узбекистане).

Важными новеллами ТК Таджикистана (ст. 38 и 42) и ТК Кыргызстана (ст. 113, 114) являются урегулирование в подынституте изменения трудового договора временной приостановки производства и обязанностей работодателей по предотвращению массовых увольнений работников. Полагаем, что нормы о временной приостановке производства заслуживают внимания разработчиков проекта МТК и законодателей Беларуси, России и других государств СНГ. Такие явления, как временная приостановка производства отдельных цехов или целых предприятий в условиях переходной экономики встречаются часто, а при принятии подобных решений работодатели не всегда учитывают интересы работников (например, отправляют их в отпуска без сохранения заработной платы). В связи с этим закон должен обязывать работодателей проводить в таких случаях консультации с представительными органами работников и выплачивать работникам часть заработной платы (как при простом не по вине работника).

Интересные новеллы в правовом регулировании изменения трудового договора и трудового правоотношения содержатся в ТК Молдовы. Данный Кодекс к видам

изменения трудового договора относит служебную командировку (ст.70) и откомандирование (ст.71), в чем усматривается влияние трудового законодательства стран Западной и Восточной Европы. В отличие от служебной командировки, осуществляемой по ТК Молдовы без согласия работника на срок до 60 календарных дней, *откомандирование* на другое место работы производится только с письменного согласия работника на срок не более одного года. Срок откомандирования может быть продлен по соглашению сторон, но не более чем на один год (ст.71). Еще одно отличие откомандирования от служебной командировки состоит в том, что оплата труда в этом случае производится тем предприятием, куда направлен работник, а в случае его неплатежеспособности – направившим предприятием (ст.72). В других странах СНГ в этих случаях используется механизм временных переводов, хотя он не урегулирован столь детально, как откомандирование в ТК Молдовы.

Важно обратить внимание на то, что в трудовом праве Молдовы наряду с изменением трудового договора выделился еще один подынститут – *приостановление действия индивидуального трудового договора*, что нашло отражение в появлении одноименной главы IV в ТК Молдовы. В ст.75 закреплены общие положения о приостановлении действия трудового договора: основаниями могут выступать обстоятельства, не зависящие от воли сторон, соглашение сторон или инициатива одной из сторон; оно предполагает приостановление работы работником и выплаты ему вознаграждений (заработной платы, надбавок, других выплат) работодателем, тогда как остальные права и обязанности сторон продолжают действовать, если иное не предусмотрено законодательством, коллективными соглашениями, коллективным и индивидуальным трудовыми договорами. ТК Молдовы регулирует приостановление действия индивидуального трудового договора: по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.76); по соглашению сторон (ст.77); по инициативе одной из сторон (ст.78), а

также порядок разрешения споров, связанных с приостановлением действия индивидуального трудового договора (ст.79) и технический простой (ст.80). Подробный анализ данных правил и регулируемого ими явления мы оставляем вне рамок настоящей работы, поскольку, на наш взгляд, приостановление действия трудового договора, хотя и имеет точки соприкосновения с изменением трудового правоотношения (например, при отстранении от работы), но все же выходит за рамки заявленной темы работы.

В начале XXI в. в рамках СНГ велась разработка **Модельного трудового кодекса государств СНГ (МТК)**, работа по которому в последнее время несколько приостановилась. Модельные законы служат цели правовой унификации [247. С. 88], что особенно эффективно в регионах с близкими правовыми системами.

Правовому регулированию переводов в проекте МТК посвящены ст. 33, 36–40, 140, 175 и некоторые другие нормы. В корректировке нуждается ст. 33 («Перевод на другую постоянную работу») проекта МТК, поскольку, во-первых, само понятие перевода и принцип осуществления перевода с согласия работника «размывается» в частях 1 и 3 ст. 33 (в части 1 говорится о постоянном переводе на другую работу, т.е. по другой трудовой функции, а в части 3 – о переводе на другую работу или в другую местность), а во-вторых, часть 1 ст. 33 законопроекта необоснованно касается только постоянных переводов и поэтому не защищает права работников от одностороннего временного перевода при отсутствии простоя и производственной необходимости. Данные недостатки, по-видимому, «перекочевали» в проект МТК из ТК РФ.

Норма ст. 31 («Изменение условий трудового договора») проекта МТК, подобно ст. 88 ТК Узбекистана, предусматривает, что изменение условий трудового договора производится в том порядке, в котором они были установлены. Изменение условий трудового договора по инициативе одной из сторон допускается в случаях, установленных МТК. Подобный подход может быть сохранен в

МТК, что во многом согласуется с конструкциями изменения трудового договора, закрепленными в кодексах стран СНГ, хотя, на наш взгляд, более точным было бы разграничение в законе изменения условий труда и изменения условий трудового договора, производимых в различном порядке (второе – как правило, по соглашению сторон). В проекте МТК имеются и иные новеллы применительно к рассматриваемому подынституту [270].

Завершая данный раздел, подчеркнем, что подынститут изменения трудового договора в законодательстве стран Западной Европы и стран СНГ имеет много общего. По существу, и на Западе, и на постсоветском пространстве условия труда могут корректироваться как законодательством, коллективными договорами, так и самим нанимателем в рамках их директивной власти (в виде перемещения, изменения условий труда, существенных условий труда, временной приостановки производства и т.п.). В отношении изменения трудового договора обычно устанавливаются правила о необходимости получения работодателем согласия работника. В законодательстве СНГ появляются новые правовые категории (изменение условий труда, изменение существенных условий трудового договора, откомандирование), недостаточно разработанные наукой трудового права.

Следует отметить, что подынститут изменения трудового договора в белорусском и российском трудовом законодательстве окончательно сформировался в советский период истории и поэтому схож. Определенные расхождения начали намечаться с принятием новых кодексов (ТК Беларуси 1999 г. и ТК РФ 2001 г.). Отдельные положения зарубежного трудового права и правовые конструкции ранее действовавшего отечественного законодательства следует учесть при совершенствовании ТК Беларуси и России, доработке проекта МТК, например общее правило об изменении договорных условий по соглашению сторон (в том числе при переводе), возможность одностороннего изменения нанимателем условий труда на основе его директивной власти.

ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И УСЛОВИЙ ТРУДА

2.1. Понятие и субъекты трудового договора и трудового правоотношения

Понятия трудового договора и трудового правоотношения являются центральными и исходными в науке трудового права. От правильного уяснения данных трудовоправовых категорий, установления соотношения между ними во многом зависит решение многих частных проблем трудового права (включая изменение трудового договора). Но прежде чем говорить о собственно трудовом договоре, необходимо выяснить, что собой представляет «договор» вообще.

Понятие «договор» – полисемантическое, а применительно к праву – еще и межотраслевое (используется в международном, гражданском, трудовом, семейном и других отраслях права).

В «Словаре русского языка» С.И. Ожегова договор определяется как «соглашение, обычно письменное, о взаимных обязательствах» [196. С. 152]. В «Юридическом энциклопедическом словаре» договор (в гражданском праве) рассматривается в трех значениях: соглашение двух или более сторон, направленное на установление или прекращение гражданских прав и обязанностей, разновидность сделки; правоотношение, возникшее из договора, и документ, в котором изложено содержание договора [310. С. 89].

Понятие «договор» было одним из центральных в гегелевской философии права. Г.В.Ф. Гегель рассматри-

вал договор как волевое явление, как согласование воль свободных лиц [40. С. 99, 129]. Известный русский ученый-юрист Б.Н. Чичерин, по существу, различал договор-соглашение, влекущее возникновение правоотношения, и договор-обязательство, связывающий стороны на протяжении всего времени существования правоотношения [303. С. 118].

Исторически понятие договора как правового явления связано с римским частным правом, поскольку именно римскими юристами разработана система договорного права, представляющая собой «явление культуры» [6. С. 76–77]. Как отмечает И.Б. Новицкий, договор по римскому частному праву «в качестве одного из оснований возникновения обязательств имеет место только тогда, когда воля сторон, вступающих в договор, направлена на установление обязательственных отношений» [151. С. 121]. По свидетельству М.И. Брагинского, в римском праве существовал взгляд на договоры «с трех точек зрения: как основание возникновения правоотношения, как само правоотношение, возникшее из этого основания, и, наконец, как форму, которую соответствующее правоотношение принимает» [20. С. 14]. Такой взгляд на понятие договора в римском праве имеет определенное отношение и к трудовому праву, так как далекой предтечей трудового договора является *locatio conductio operarum*.

Основная научная разработка понятия договора осуществлялась в рамках гражданского права, поскольку отрасль трудового права и соответствующая ей научная дисциплина появились значительно позже. Это обуславливает научный интерес и важность цивилистического понятия «договор». При этом мы не умаляем специфических признаков трудового договора. В науке гражданского права господствует все тот же взгляд на договор с трех сторон: во-первых, как на двух- или многостороннюю сделку, соглашение, взаимное волеизъявление сторон; во-вторых, как на обязательство или правоотношение и в-третьих, как на документ, в котором фиксируется факт установления обязательственного правоотношения [20. С. 15–17; 49. С. 428; 99. С. 516].

Итак, исходя из этимологии, с позиции положений римского частного права и современной цивилистики договор может рассматриваться в трех значениях: договор-сделка, договор-обязательство и договор-документ.

Понятие правоотношения разрабатывалось общей теорией права. Не останавливаясь подробно на существующей в науке дискуссии, отметим, что большинство авторов рассматривают правоотношение как особую форму взаимодействия между субъектами, обладающими взаимными субъективными правами и юридическими обязанностями [146. С. 503; 194. С. 236; 195. С. 31–32].

Выяснив общие понятия договора и правоотношения, рассмотрим существующие в доктрине трудового права подходы к понятию трудового договора и трудового правоотношения, их специфике и соотношению.

Такие понятия, как «трудовой договор» и «договор о труде» введены в научный оборот и законодательство на рубеже XIX–XX вв. Первая русскоязычная монография по трудовому договору написана русским ученым-юристом, профессором Л.С. Талем [236; 237]. Последний рассматривал договор о труде как более широкое понятие, чем трудовой договор, и высказывался за обособление договора о труде в самостоятельную юридическую категорию [236. С. 10]. К договорам о труде помимо трудового договора ученый относил договоры о предпринимательском труде (подряд, поручение, перевозка, издательский и другие гражданско-правовые договоры). Сущность трудового договора как «основного договорного типа» Л.С. Таль усматривал в том, что *«одно лицо обещает за вознаграждение приложение своей рабочей силы на определенный или неопределенный срок к предприятую или хозяйству другого, в качестве несамостоятельного работника (рабочего, служащего или ученика), обязуясь подчиняться, насколько это вытекает из содержания и цели договора, хозяйской власти работодателя»* [236. С. 84]. Это определение представляется достаточно точным для начала XX в., но в современных условиях нуждается в дополнении указанием на сторо-

ны (работник и наниматель), трудовую функцию, выплату заработной платы, подчинение работника внутреннему трудовому распорядку. Л.С. Таль не использовал категорию «трудовое правоотношение», но достаточно точно описывал данное явление, указывая на его «длительное существование», «особое отношение власти и подчинения» и другие признаки [237. С. 1–2].

В советский период научные разработки Л.С. Таля незаслуженно замалчивались, хотя выдвинутые им идеи использовались и развивались. Отрадно, что в последнее время стал возрождаться интерес к работам ученого [2; 132; 133; 219].

В дальнейшем понятие трудового договора и трудового правоотношения разрабатывалось рядом советских ученых-трудовиков – Н.Г. Александровым, Ф.М. Левиант, Л.Я. Гинцбургом, В.Н. Скобелкиным, А.И. Ставцевой, В.Н. Толкуновой и др.

Н.Г. Александров кратко определял трудовой договор как «соглашение о работе в качестве рабочего или служащего» [4. С. 232]. Данное определение в последующем неоднократно подвергалось справедливой научной критике, так как не указывало на специфические признаки трудового договора, а лишь называло одну из его сторон [97. С. 12; 127. С. 7]. Трудовое правоотношение Н.Г. Александров относил «к числу сложных правоотношений», а последнее – это два (или более) «неразрывно связанных и взаимно обусловленных правоотношений элементарного вида» [4. С. 259, 260].

Ф.М. Левиант в качестве основных признаков правового понятия трудового договора указывала следующее: включение работника в трудовой коллектив предприятия для выполнения там определенной трудовой функции и подчинение работника в процессе работы трудовому распорядку, а также «развернутые указания на взаимные обязательства сторон» [127. С. 8]. К достоинствам данного понятия трудового договора следует отнести указание на трудовую функцию, подчинение работника внутреннему трудовому распорядку. Что касается

включения работника в трудовой коллектив организации, по нашему мнению, оно не является отличительным признаком *любого* трудового договора. Например, в трудовых договорах с домашними работниками (гувернантки, уборщики) о трудовом коллективе, как правило, говорить не приходится, поскольку весь «штат» может состоять из одного работника. Л.Я. Гинцбург отмечал, что всякое «трудовое правоотношение возникает и осуществляется на базе и в условиях кооперированного труда» [42. С. 38]. К специфике трудового правоотношения ученый относит его волевой характер и обязательность; осуществление определенной трудовой функции [42. С. 44–51]. Данная проблематика исследовалась и другими учеными [135. С. 16; 216. С. 34–72].

Отмечая плодотворность разработок советскими учеными-трудовиками понятий «трудовой договор» и «трудовое правоотношение», следует указать, что многие выдвинутые ими научные идеи были обусловлены социалистической организацией производства, ориентацией экономики на крупное промышленное производство и централизованное регулирование трудовых и связанных с ними отношений. Большое влияние на науку, к сожалению, оказала и политическая система, которая противопоставила социалистический труд наемному (буржуазному) труду. Тем самым отрицалась или «затушевывалась» *истинная природа любых трудовых отношений – их наемный характер*.

В советской науке трудового права также велась дискуссия о соотношении трудового договора и трудового правоотношения. В.А. Глозман полагал, что в трудовых правоотношениях «материальным специфическим содержанием наполняется их сущность, заложенная в трудовом договоре», трудовой договор есть «сущность трудовых правоотношений», четкий эскизный проект «будущего трудового правоотношения» [44. С. 26, 28]. Схожие взгляды высказывались и другими авторами (Н.Г. Александров, А.Д. Зайкин, А.Р. Мацюк). С критикой подобного подхода отождествления трудового договора и трудового правоотношения выступил В.Д. Шахов.

Он предложил «разграничивать трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения и самое трудовое правоотношение» [305. С. 134]. Соглашаясь с позицией данного автора о различении указанных правовых явлений, вместе с тем, полагаем, он несколько упрощает проблему соотношения трудового договора и правоотношения, поскольку строгого различия между указанными понятиями нет. Это обусловлено целым рядом причин.

Во-первых, само понятие «трудовой договор», как и более общее понятие «договор», имеет много значений. С одной стороны, о трудовом договоре говорят как о юридическом факте (соглашении работника и нанимателя), как об основании возникновения трудового правоотношения. С позиции теории права трудовой договор в этом смысле является юридическим фактом – действием и, следовательно, в этом качестве существует только до возникновения правовой связи между сторонами.

Если строго следовать позиции В.Д. Шахова, то после приема работника на работу между сторонами никакого трудового договора уже нет, но есть трудовое правоотношение. При этом упускается из виду, что договорные условия, обусловленные сторонами при заключении трудового договора, являются длящимися. На каком основании в этом случае данные договорные пункты будут выполняться сторонами, если как такового трудового договора уже нет? Ответ на этот вопрос дает разделяемая нами *концепция полисемантического понятия трудового договора*. После возникновения трудового правоотношения трудовой договор продолжает существовать, но уже не как юридический факт, а как длящееся договорное обязательство, которое не тождественно трудовому правоотношению. Последнее намного шире, поскольку охватывает не только правовую связь сторон, основанную на условиях трудового договора, но также их взаимные права и обязанности, вытекающие из законодательства, коллективного договора, соглашения и локальных актов.

Во-вторых, само трудовое законодательство рассматривает трудовой договор не только как соглашение и юридический факт (ст. 1, 4, 24 ТК Беларуси, ст. 16–19, 56 ТК РФ), но и как сложное длящееся обязательство между работником и нанимателем (ст. 17, 22, 23, 25, 30, 35 ТК Беларуси, ст. 15, 72, 77–81 ТК РФ), а также как правовой документ (ст. 18, 19 ТК Беларуси, ст. 57, часть 1 ст. 67 ТК РФ).

В-третьих, связь трудового договора – обязательства и трудового правоотношения усматривается и в том, что оба указанных явления длящиеся (даже при найме на срок).

В-четвертых, и трудовой договор, и трудовое правоотношение существуют между одними и теми же субъектами (работником и нанимателем), хотя именуются они по-разному. Применительно к трудовому договору обычно говорят о сторонах, а к трудовому правоотношению – об участниках. Исключение составляют правоотношения при так называемом лизинге персонала (заемном труде), когда, кроме трудового правоотношения, между работником и нанимателем возникает правовая связь между работником и пользователем. Следует отметить, что правовая природа данной связи дискуссионна [73. С. 25–28], к тому же пользователь рабочей силы не обладает всеми полномочиями нанимателя (работодателя), например не вправе осуществлять наем и увольнение работника. Подробнее о заемном труде см. раздел 3.1.2 настоящей книги.

Проведенный анализ позволяет сделать ряд выводов о понятии трудового договора и трудового правоотношения и соотношении между ними.

Трудовой договор – это сложная трудовая правовая категория, которая может рассматриваться в разных значениях: а) важный юридический факт, влекущий возникновение трудового правоотношения (трудовой договор – сделка); б) само длящееся договорное обязательство, связывающее работника и нанимателя взаимными правами и обязанностями, обусловленными при приеме на работу или позднее (трудовой договор – обязательство); в) правовой документ, составленный сторонами при приеме на

работу и фиксирующий достигнутые между ними взаимные обязательства, а также определенные сведения и реквизиты (трудовой договор – документ). Указанные три значения трудового договора носят субъективно-правовой характер и могут быть объединены в одном определении.

Трудовой договор – это соглашение между работником и нанимателем, влекущее возникновение трудового правоотношения, создающее взаимные обязательства сторон и, как правило, зафиксированное в виде документа.

Более полное (развернутое) определение трудового договора, включающее указание на важнейшие и взаимно корреспондирующие обязанности сторон, можно сформулировать следующим образом.

Трудовой договор – это оформленное, как правило, в виде отдельного документа соглашение между работником и нанимателем, влекущее возникновение трудового правоотношения, по которому работник обязуется лично выполнять работу по определенной трудовой функции и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, своевременно выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать иные условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективными договорами (соглашениями), локальными нормативными актами и соглашением сторон.

Трудовой договор может рассматриваться также в объективно-правовом аспекте как центральный правовой институт отрасли трудового права, т.е. совокупность юридических норм, регулирующих возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений [281. С. 151].

Несмотря на давнюю разработку в доктрине трудового права понятия трудового правоотношения, в законодательстве о труде чаще используется более лаконичный термин «трудовое отношение», который от этого не становится более точным. Мы опускаем существующую в науке трудового права дискуссию о сущности и системе трудового правоотношения, поскольку это не входит в

предмет нашего исследования. Как известно, имеются две диаметрально противоположные концепции по данной проблеме: концепция единого трудового правоотношения (Н.Г. Александров, М.П. Карпушин, Л.Я. Гинцбург, А.Д. Зайкин и др.) и концепция расщепленного трудового правоотношения, или множественности трудовых правоотношений (В.И. Скобелкин, В.М. Лебедев и др.).

К достоинству ТК РФ по сравнению с ТК Беларуси можно отнести закрепление легальной дефиниции трудового отношения. Так, согласно ст. 15 ТК РФ трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При внимательном анализе данного определения можно увидеть, что в нем раскрывается не трудовое отношение, а трудовые отношения (во множественном числе!) применительно к одному работнику и одному нанимателю. Из этого можно сделать вывод: российский законодатель при конструировании ст. 15 исходил из концепции множественности трудовых правоотношений.

В данной работе под **трудовым правоотношением** будет пониматься длящаяся правовая связь, возникающая между работником и нанимателем после заключения трудового договора и выражающаяся в их взаимных корреспондирующих правах и обязанностях.

Итак, понятия «трудовой договор» и «трудовое правоотношение» не тождественные, хотя и имеют точки соприкосновения (по субъектам; при рассмотрении трудового договора как обязательства и т.д.).

К специфическим *признакам* трудового договора и одновременно трудового правоотношения можно отнести следующие:

- предметом трудового договора и сердцевиной трудового правоотношения является обязанность ра-

ботника выполнять работу по определенной трудовой функции;

- подчинение работника хозяйской власти нанимателя (включая нормативную, дисциплинарную и директивную составляющие этой власти);
- получение работником в качестве вознаграждения за труд заработной платы.

Имеется и иная специфика трудового договора и правоотношения.

Субъектами (сторонами) трудового договора являются работник и наниматель (по терминологии ТК РФ – работодатель). Для целей настоящего исследования кратко рассмотрим стороны трудового договора, акцентируя внимание на наиболее спорных вопросах, имеющих отношение к подынституту «изменение трудового договора».

Согласно ст. 1 ТК Беларуси **работник** – это лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора. К достоинствам этого определения можно отнести указание на связь работника с нанимателем через трудовое отношение, основанное на трудовом договоре. Некоторой неточностью указанной легальной дефиниции, на наш взгляд, является отсутствие указания на физическое лицо, поскольку юридическое лицо в качестве работника выступать не может. Данный недостаток отсутствует в российском законодательстве о труде, согласно которому работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (часть 2 ст. 20 ТК РФ). Такая формулировка при наличии законодательного определения трудового отношения (ст. 15 ТК РФ) представляется более точной и лаконичной по сравнению с легальной дефиницией «работника» в ТК Беларуси.

В одном трудовом договоре и основанном на нем трудовом правоотношении может состоять только один работник. Недопустимо заключение трудового договора нанимающимся через представителя, что обусловлено фидуциарным (лично-доверительным) характером трудового договора.

Как известно, трудовая правосубъектность работника, включающая право- и дееспособность, по общему правилу возникает по достижении 16 лет. С письменного согласия одного из родителей, усыновителя или попечителя (а в РФ – еще и согласия органа опеки и попечительства) и при наличии дополнительных условий (легкий труд, не препятствующий процессу обучения) заключение трудового договора допустимо и по достижении 14 лет (ст. 21, 272 ТК Беларуси и ст. 63 ТК РФ). Кроме того, в ст. 63 ТК РФ имеются еще два исключения из общего правила о 16-летнем минимальном возрасте приема на работу: а) в случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет; б) в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведения без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Важным представляется вопрос о том, обладает ли несовершеннолетний в возрасте от 14 до 16 лет полной трудовой право- и дееспособностью и способен ли он самостоятельно принимать решение об изменении трудового договора? Норма ст. 273 ТК Беларуси приравнивает всех несовершеннолетних в трудовых отношениях в правах к совершеннолетним с учетом дополнительных гарантий (в ТК РФ подобного правила нет). В то же время закон ограничивает правосубъектность несовершеннолетних в возрасте от 14 до 16 лет при приеме на работу, тем самым предоставляя им дополнительную гарантию трудовых прав. В указанном возрасте несовершеннолетние еще не обладают окрепшей психикой и поэтому находятся под попечительством законных представителей. Полагаем, что несовершеннолетние в возрасте от 14 до 16 лет нуждаются в дополнительных

гарантиях трудовых прав при принятии наиболее ответственных решений, влияющих на существо трудового правоотношения. В результате перевода несовершеннолетнему может быть поручена работа в другой местности, что затруднит его возвращение к месту жительства, которым считается место жительства его родителей (часть 1 ст. 74 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье, ст. 65 Семейного кодекса Российской Федерации) [95; 137. С. 75]. Последствием перевода несовершеннолетнего на другую работу может стать поручение работы, которая причиняет вред его здоровью или нарушает процесс обучения. Что касается перемещения и изменения существенных условий труда, то они в силу закона осуществляются нанимателем в одностороннем порядке. Поэтому в этих случаях, на наш взгляд, участие законных представителей несовершеннолетних не требуется.

На основании вышеизложенного и учитывая ранее выдвинутое по данной проблеме предложение Н.И. Тарасевич [240. С. 28], полагаем, что ст. 30 ТК Беларуси и ст. 72 ТК РФ следует дополнить новой частью следующего содержания: «Перевод работника, не достигшего шестнадцатилетнего возраста, возможен только с его согласия и согласия одного из его родителей (усыновителя, попечителя)».

Закон содержит также определение другого участника трудового правоотношения. Согласно ст. 1 ТК Беларуси **наниматель** – юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. Для сравнения в соответствии с частью 3 ст. 20 ТК РФ **работодатель** – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

КЗоТ РСФСР 1971 г. и КЗоТ БССР 1972 г. давали более развернутое определение нанимателю. Так, согласно части 2 ст. 15 КЗоТ БССР 1972 г. нанимателями признавались «предприятия, учреждения, организации, общества, товарищества, кооперативы независимо от наименования и форм собственности (их объединения и

обособленные подразделения), предприниматели, осуществляющие свою деятельность без образования юридического лица, граждане которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работниками» [90].

На первый взгляд определение нанимателя в ст. 1 ТК Беларуси является более точным и лаконичным по сравнению с частью 2 ст. 15 КЗоТ БССР. При внимательном сравнительном анализе легальных дефиниций можно увидеть одно принципиально важное отличие. Новый закон не относит к нанимателям обособленные структурные подразделения юридических лиц. Полагаем, что в этой части белорусский законодатель допустил существенный пробел, который уже выявился на практике и нуждается в устранении. Приведем несколько конкретных трудовые проблемы, вызванных данным законодательным решением: а) как квалифицировать поручение работнику прежней работы в другом обособленном структурном подразделении: как перевод, перемещение или нечто иное (ст. 30 и 31 ТК Беларуси); б) обязан ли наниматель при увольнении по п. 1, 2, 3 и 6 ст. 42 ТК Беларуси предложить работнику вакансии во всех филиалах, представительствах данной организации, в том числе расположенных в иных населенных пунктах [1. С. 42–44; 197. С. 16]; в) у кого возникают права и обязанности нанимателя при найме работника в представительство или филиал иностранной фирмы, расположенные в Республике Беларусь? Перечень этих вопросов может быть продолжен, а четких ответов на них белорусское законодательство о труде не дает.

Российский законодатель поступил разумнее, оставив перечень субъектов, являющихся работодателями, открытым. Согласно части 2 ст. 20 ТК России в случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. По мнению Б.А. Шеломова, редакция ст. 20 ТК России «позволяет сделать вывод, что в качестве работодателя могут выступать не только организации – юридические лица, но и

их обособленные структурные подразделения» [306. С. 47]. Интересно, что в российском трудовом праве уже была попытка сузить понятие «наниматель» в ст. 15 КЗоТ 1971 г. при принятии закона от 6 мая 1998 г. Такое законодательное решение получило неоднозначную оценку ученых-трудовиков: одни его поддерживали [302; 18], другие подвергли критике или истолковали расширительно [1. С. 44; 285. С. 100–101]. Показательно же то, что российский законодатель при принятии ТК отказался от данного узкого похода.

Отметим, что в литературе по трудовому праву, правда, исходя из концепции расщепленного трудового правоотношения, обосновывались и более радикальные предложения, а именно о признании трудовой правосубъектности не только за обособленными, но и за другими структурными подразделениями организаций. Например, В.Н. Скобелкин полагает, что «сторонами трудовых правоотношений являются не только предприятия, но и их структурные подразделения и некоторые другие единицы (отделы, бюро, службы и т.д.). Объем их правосубъектности определяется действующим законодательством, локальными нормативными актами предприятия и во многом зависит от характера деятельности, целей и задач функционирования» [217. С. 206–207].

На наш взгляд, обособленные структурные подразделения могут и должны быть отнесены законодателем к нанимателям. Тот факт, что данные подразделения не являются юридическими лицами по гражданскому праву, не исключает их возможность (способность) выступать нанимателями в трудовом праве, поскольку эти отрасли права являются самостоятельными. Нельзя согласиться и с выводом Л.А. Чикановой о том, что «филиалы и представительства как таковые не могут нести имущественную или иную ответственность» [302. С. 41]. Данные подразделения потому и именуются обособленными, что обособлены от самого юридического лица (как в территориальном, так и отчасти в организационном и имущественном отношении). Они имеют на балансе определенное имущество, счет в банке [104. С. 132], а следовательно, могут

нести ответственность тем имуществом, которое за ними закреплено юридическим лицом.

На основании вышеизложенного, полагаем, белорусскому законодателю необходимо либо закрепить норму, аналогичную части 2 ст. 20 ТК России, либо абзац 6 части 1 ст. 1 ТК изложить в следующей редакции: «наниматель – юридическое лицо (его обособленное структурное подразделение) или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения, изменения и прекращения трудового договора с работником». Это позволит разрешить вышеуказанные и некоторые иные пробельные и коллизионные вопросы в трудовом праве.

При этом в законе можно и не раскрывать понятие «обособленное структурное подразделение», которое достаточно точно определяется в п. 41 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» [163]: «... обособленным подразделением организации являются ее представительства и филиалы, а также созданные организацией отделения и другие обособленные подразделения, которым организацией предоставлено право открытия соответствующих счетов и в отношении которых утверждены положения».

Схожие определения обособленного структурного подразделения предлагаются и в литературе по трудовому праву [104. С. 132; 306. С. 47].

От нанимателя следует отличать его уполномоченных должностных лиц, составляющих в совокупности администрацию организации. Согласно ст. 1 ТК Беларуси **уполномоченное должностное лицо нанимателя** – руководитель (его заместители) организации (обособленного подразделения), руководитель структурного подразделения (его заместители), мастер, специалист или иной работник, которому законодательством или нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений. ТК РФ подобного определения не содержит. Согласно части 4

ст. 20 ТК РФ права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Уполномоченные должностные лица нанимателя имеют двойственный трудовоправовой статус. С одной стороны, они представляют интересы нанимателя и осуществляют основную часть его прав и обязанностей по отношению к другим работникам (п. 7 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 46, часть 4 ст. 20 ТК РФ). С другой – данные лица сами являются наемными работниками по отношению к юридическому лицу-нанимателю. Н.Г. Александров указывал, что должностное лицо администрации выступает также «в качестве субъекта самостоятельных прав и обязанностей, закрепленных за ним, как за должностным лицом» [4. С. 210]. На наш взгляд, все права и обязанности уполномоченных должностных лиц нанимателя в трудовых отношениях основываются на одном из вышеназванных правовых статусов и, следовательно, производны от прав и обязанностей соответственно нанимателя или работника. Например, издавая приказ о переводе или перемещении работника, руководитель организации действует не как сторона трудового договора, а лишь представляет интересы нанимателя. Материальная ответственность должностного лица, виновного в незаконном изменении трудового отношения, также не придает ему статус самостоятельного субъекта трудового отношения, поскольку несет эту ответственность данное лицо в качестве работника перед нанимателем-юридическим лицом (собственником его имущества).

Итак, необходимо правильно соотносить трудовой договор и трудовое правоотношение, которые, хотя тесно взаимосвязаны и имеют общих субъектов, но все же имеют ряд отличий по содержанию.

2.2. Содержание трудового договора и трудового правоотношения

Дискуссионным в науке трудового права является вопрос о **содержании трудового договора и трудового правоотношения и соотношении между ними**, что во многом обусловлено и разночтениями ученых по ранее рассмотренной проблеме понятий трудового договора и трудового правоотношения.

Представляет интерес высказанный еще в начале XX в. и сохраняющий во многом актуальность по сей день взгляд на данную проблему Л.С. Таля: «Теоретически, конечно, мыслимы такие случаи, когда содержание трудового отношения исчерпывающим образом определяется договором, но в жизни такое явление встречается чрезвычайно редко» [237. С. 2–3]. По мнению ученого, правовое положение сторон вместо их соглашения и диспозитивных норм закона «занимают по отношению к обязанностям рабочего власть хозяина и частный правопорядок предприятия, по отношению к обязанностям работодателя — принудительные нормы закона» [235. С. 140].

Наиболее распространенное в советской науке трудового права понятие содержания трудового договора концептуально изложено в монографии Н.Г. Александрова «Трудовое правоотношение» [4. С. 236–239]. Ученый предложил рассматривать содержание трудового договора в двояком смысле: «во-первых, условия, вырабатываемые самими договаривающимися сторонами; во-вторых, условия, которые не вырабатываются договаривающимися сторонами, а устанавливаются законом (или иным нормативным актом), но которые (условия) стороны при заключении договора имеют в виду, так как эти условия регулируют взаимные права и обязанности лиц, заключивших трудовой договор» [4. С. 236]. В свою очередь «условия, вырабатываемые договаривающимися сторонами», Н.Г. Александров подразделяет на две группы: 1) необходимые условия, т.е. такие, без которых трудовой договор не может считаться заключенным, и 2) до-

полнительные условия, т.е. такие, наличие которых необязательно для существования договора. При этом к необходимым ученый относил только два условия: о поступлении-приеме на работу данного гражданина на данное предприятие и о трудовой функции [4. С. 236–237].

Подобная концепция содержания трудового договора разделялась и продолжает поддерживаться большинством ученых-трудовиков [3. С. 26–29; 51. С. 183–186; 211. С. 159–162; 229. С. 26; 234. С. 147–149; 281. С. 162]. Причем отличия подходов разных авторов, разделяющих данную концепцию, касались в основном терминологии (установленные соглашением сторон условия стали именоваться непосредственными или договорными; вытекающие из законодательства и локальных актов условия – производными; в свою очередь необходимые условия иногда именуются обязательными или конститутивными, а дополнительные – факультативными) и набора соответственно необходимых и дополнительных договорных условий. Правда, например, Е.М. Аكوпова, В.А. Глозман и Н.И. Тарасевич смешивают содержание трудового договора и трудового правоотношения, относя к содержанию трудового договора совокупность взаимных прав и обязанностей сторон [3. С. 26; 44. С. 12–13; 241. С. 24].

Существует также концепция узкой трактовки содержания трудового договора. Еще в 20-х гг. XX в. идею об определении содержания трудового договора через договорные условия и его разграничении с содержанием правоотношения высказал И.С. Войтинский. Он писал: «Если права и обязанности нанявшегося и нанимателя, устанавливаемые законом, коллективным договором и т.д., рассматривать как содержание трудового договора, то это будет явной фикцией» [35. С. 221]. На длительное время высказанная И.С. Войтинским концептуальная идея была забыта и начала разрабатываться в самостоятельную концепцию с начала 80-х годов XX в.

Серьезный вклад в ее развитие сделал В.Д. Шахов. Ученый считал, что в «содержание трудового договора следует включать лишь такие условия, которые зависят от волеизъявления сторон и служат предпосылкой возникновения у сторон трудового договора субъективных

прав и обязанностей» [305. С. 134]. Развивая данную идею, В.Д. Шахов пишет: «Что касается так называемых «производных» условий трудового договора (о которых традиционно говорится в науке), то они никоим образом не зависят от воли сторон договора и составляют не его содержание, а круг конкретных прав и обязанностей субъектов возникающего на основе трудового договора правоотношения, т.е. содержание последнего» [305. С. 134–135]. Таким образом, представители данного подхода (И.С. Войтинский, В.Д. Шахов, Д.А. Колбасин, Л.А. Чиканова и др.), сохраняя деление условий договора на необходимые и дополнительные, не относят к содержанию (условиям) трудового договора условия (положения, права и обязанности), устанавливаемые законодательством, коллективными договорами, соглашениями и локальными актами [97. С. 56–57; 207. С. 72; 282. С. 192–193; 285. С. 102; 302. С. 41].

«Словарь русского языка» (С.И. Ожегова) определяет содержание, в частности, как «то, что составляет сущность» кого- или чего-нибудь [196. С. 661].

Под содержанием как философской категорией обычно понимается «единство всех составных элементов объекта, его свойств, внутренних процессов, связей, противоречий и тенденций» [296. С. 595]. То есть *содержание – это система элементов, частей целого (предмета, объекта, явления) в их взаимодействии, взаимосвязанности, качественной определенности.*

Таким образом, **содержание трудового договора есть система элементов, трудового договора в их взаимодействии и качественной определенности.** Само же понятие трудового договора, как было показано выше, распадается по меньшей мере на три составные части (может рассматриваться в трех значениях): как сделка, как обязательство и как документ.

Соответственно необходимо различать содержание трудового договора в каждом из указанных значений трудового договора.

Содержанием трудового договора-сделки является согласованное волеизъявление (соглашение) работника

и нанимателя о приеме-поступлении на работу для выполнения конкретной трудовой функции на определенных условиях (оплата труда и т.п.). Первостепенное значение здесь имеет нацеленность сторон на возникновение между ними трудового правоотношения.

Содержание трудового договора-обязательства составляют все условия, которые были согласованы сторонами при приеме работника на работу либо позднее. В отличие от предыдущего определения акцент здесь переносится на индивидуально-договорное регулирование отношений между сторонами.

Содержание трудового договора-документа включает в себя все составляющие элементы заключенного сторонами письменного трудового договора, включая наименование (имя) сторон, договорные условия, положения, воспроизводимые из законодательства, коллективного договора, локальных актов (например, статутные права и обязанности сторон), реквизиты (название договора, дата и место заключения, подписи). Именно о содержании трудового договора как документа говорится в части 2 ст. 19 ТК Беларуси и ст. 57 ТК РФ, поскольку очевидно, что данные о работнике и нанимателе, а также основные (статутные) права и обязанности сторон не являются ни предметом их волеизъявления, ни тем более условием договора (договорным обязательством), а следовательно, к содержанию трудового договора в первых двух смыслах ни имеют никакого отношения.

Говоря о содержании трудового правоотношения, мы разделяем господствующий в общей теории права взгляд на состав правоотношения, включающий в качестве элементов субъектов, объект и содержание, а также подход об отнесении к содержанию правоотношения субъективных прав и юридических обязанностей его участников [194. С. 244; 195. С. 144; 280. С. 154]. Как отмечалось выше, подобный подход к трудовому правоотношению разделяется и большинством ученых-трудовиков. Следует согласиться с мнением В.Н. Артемовой, согласно которому о содержании трудового правоотношения можно

говорить на всех стадиях его развития, а следовательно, содержание правоотношения составляют не действия его участников, а их субъективные права и обязанности [9. С. 130–132].

Содержание трудового правоотношения – это взаимные субъективные права и юридические обязанности работника и нанимателя, возникающие в результате реализации норм законодательства о труде, коллективного договора (соглашения), локальных нормативных актов нанимателя и условий трудового договора.

Применительно к проблеме соотношения содержания трудового договора и содержания трудового правоотношения можно согласиться с мнением Д.А. Колбасина о том, что хотя «понятия “содержание трудового договора” и “содержание трудового правоотношения” – самостоятельные значения, нельзя не указать на наличие в то же время существующей между ними тесной связи» [97. С. 57]. Однако предложенная данным автором схема соотношения данных понятий (волеизъявление сторон (условия) – содержание трудового договора – нормы права (вместе с условиями) – содержание трудового правоотношения) представляется не совсем точной [97. С. 57].

На наш взгляд, **взаимосвязь и отличия рассматриваемых понятий** более полно передает следующая словесная схема. Стороны при приеме на работу достигают соглашения по поводу вступления в трудовые отношения, что составляет *содержание трудового договора-сделки*. Заключая трудовой договор в письменной форме, стороны создают *трудовой договор-документ* и тем самым формируют его *содержание*. После заключения трудового договора стороны становятся связанными взаимными правами и обязанностями, составляющими *содержание трудового правоотношения*. Причем меньшая часть прав и обязанностей сторон вытекает из договорных условий, составляющих *содержание трудового договора-обязательства*, а большая часть прав и обязанностей осуществляется в результате действия норм законодательства о труде и иных источников трудового права.

Как видно из определений, содержание трудового договора во всех трех значениях так или иначе связано с условиями, выработанными сторонами (договорными условиями, условиями трудового договора).

В науке трудового права существуют два диаметрально противоположных взгляда на **понятие условий трудового договора**. Н.Г. Александров, Е.М. Аكوпова, А.И. Ставцева, Л.А. Сыроватская, О.С. Хохрякова и другие относят к условиям трудового договора наряду с договорными условиями положения, установленные законодательством, коллективными договорами (соглашениями), локальными актами нанимателя и трудовым договором. И.С. Войтинский, В.Д. Шахов, Д.А. Колбасин придерживаются узкого подхода, относя к условиям трудового договора только то, что вырабатывается самими сторонами в трудовом договоре.

Мы разделяем вторую точку зрения по следующим соображениям. Во-первых, внутреннее противоречие изначально заложено в первой концепции. Ее представители *относят к условиям трудового договора* так называемые производные или *внедоговорные условия*, установленные законодательством. Эти условия (положения) потому и внедоговорные, что создают права и обязанности у сторон (формируют трудовое правоотношение) не из трудового договора, а из норм трудового права.

Во-вторых, соответствующие права и обязанности у сторон возникают независимо от того, «переписаны» ли положения законодательства сторонами в текст трудового договора. Полагаем, что пункты трудового договора, воспроизводящие положения законодательства, являются не условиями трудового договора, а сведениями об их правах и обязанностях, хотя они и относятся к содержанию трудового договора как документа.

В-третьих, большинство норм трудового права являются абсолютно императивными (отступление от них недопустимо) либо ограниченно императивными (устанавливают обязательный минимум и (или) обязательный максимум трудовых гарантий) [4. С. 239]. Следова-

но, стороны трудового договора либо вообще не могут установить новые правила, либо могут, но в весьма ограниченных пределах. В последнем случае следует говорить не о производных условиях, а о собственно договорных условиях, относящихся к так называемым факультативным или дополнительным условиям трудового договора.

Итак, **условиями трудового договора** (во всех трех его значениях) являются обязательства, достигнутые между его сторонами. Условия трудового договора могут быть подразделены на необходимые (обязательные) и дополнительные (факультативные).

Разработанное доктриной трудового права понятие обязательных и дополнительных условий трудового договора не совпадает с позицией законодателя. Большинство ученых-трудовиков видит отличие обязательных и дополнительных условий в следующем. Без согласования сторонами обязательных условий трудовой договор не может считаться заключенным, чего не требуется для дополнительных условий [4. С. 236–237; 127. С. 37; 228. С. 10; 281. С. 163]. Таким образом, обязательные условия в трудовом праве весьма напоминают существенные условия договора в цивилистике, а дополнительные – соответственно обычные и случайные условия [20. С. 295], хотя полного тождества при этом не наблюдается.

Законодательство о труде Беларуси и России, хотя и не закрепляет определений обязательных и дополнительных условий трудового договора, тем не менее содержит перечень таких условий (части 2 и 3 ст. 19 ТК Беларуси и части 2 и 3 ст. 57 ТК РФ) путем перечислений этих условий. Научный анализ указанных норм, имеющих общие корни, позволяет сделать вывод о том, что к обязательным (существенным) условиям трудового договора данные кодексы относят:

- место работы;
- трудовая функция;
- срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);

- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя);
- условия оплаты труда.

Российский законодатель в отличие от белорусского к существенным условиям трудового договора также относит: дату начала работы; характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях; виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

К обязательным сведениям (но не условиям) трудового договора относятся данные о работнике и нанимателе (фамилия, имя, отчество работника и работодателя – физического лица, наименование юридического лица), а также права и обязанности работника и нанимателя, установленные законодательством. Причем невключение обязательных сведений в текст трудового договора, хотя и нарушает нормы объективного права, не препятствует возникновению трудового правоотношения.

В свою очередь все другие условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором (предварительное испытание и иные), отнесены законодательством к дополнительным (часть 3 ст. 19 ТК Беларуси, часть 3 ст. 57 ТК РФ).

Полагаем, что позиция как российского, так и белорусского законодателя, отнесшего вышеуказанные условия трудового договора (пять – по ТК Беларуси; семь – по ТК РФ) к обязательным (существенным), является не совсем верной и расходится с положениями науки трудового права, существом трудовых отношений, а в определенной части – и с другими нормами законодательства.

Практически все ученые-трудовики признают в качестве обязательных условий трудового договора место работы (соглашение о приеме-поступлении на работу в конкретную организацию) и трудовую функцию. Некоторые авторы называют необходимыми также условия о заработной плате [50. С. 18; 127. С. 37; 133. С. 131] и

сроке работы [229. С. 29–30; 302. С. 42]. Исходя из существа трудовых отношений и достижений науки трудового права, полагаем, что обязательными условиями трудового договора являются только условия о месте работы и трудовой функции. Только при отсутствии соглашения сторон по этим пунктам трудовой договор может считаться незаключенным. В качестве аргументов для такого вывода можно привести следующее.

1. Рассматривая понятие трудового договора и трудового правоотношения, мы установили, что им свойственны, по крайней мере, три основных признака (черты): выполнение работником конкретной трудовой функции; подчинение работника хозяйской власти нанимателя и получение им в качестве вознаграждения за труд заработной платы.

Первый из этих признаков объясняет, почему трудовая функция является обязательным условием трудового договора. Если даже гражданин приступит к выполнению каких-либо поручений другого лица, но не по конкретной профессии, специальности или должности с определенной квалификацией, то трудовой договор не будет считаться заключенным, а правоотношения, если и возникнут, то будут носить гражданско-правовой характер (поручение, подряд или возмездное оказание услуг). Кроме того, работа по определенной трудовой функции всегда рассматривалась трудовым правом как предмет трудового договора, а предмет договора и в других отраслях права (например, гражданском) является существенным его условием (п. 1 ст. 402 ГК Беларуси, п. 1 ст. 432 ГК РФ).

Для того чтобы проявился второй признак трудовых отношений – подчинение работника хозяйской власти нанимателя – стороны обязательно должны условиться о приеме-поступлении на работу именно к данному нанимателю, расположенному в определенной местности (т.е. о месте работы).

2. Трудовой договор и трудовое правоотношение являются всегда возмездными. «Безвозмездный» трудовой

договор, заключаемый иногда на практике в целях обхождения закона, может быть признан судом недействительным в силу его мнимости (п. 2 ст. 22 ТК Беларуси, а в России – при помощи межотраслевой аналогии с п. 1 ст. 170 ГК РФ). Если между сторонами достигнуто соглашение о месте работы и трудовой функции, но не обусловлен конкретный размер вознаграждения, трудовой договор все же будет считаться заключенным, а у работника возникнет право на получение зарплаты. К такому же выводу еще в 20-х годах XX в. пришел и И.С. Войтинский [35. С. 159–160]. Трудовые отношения между сторонами возникают и без согласования в трудовом договоре условия о заработной плате. В последнем случае зарплата, полагаем, должна выплачиваться согласно штатному расписанию, но в размере не ниже, чем предусмотрено действующим законодательством. Подобный вывод подтверждается многолетней практикой кадровых служб, когда работники принимались по приказу либо с заключением письменного трудового договора, отсылающего по вопросам оплаты труда к штатному расписанию.

Судебная практика также признает заключенными трудовые договоры независимо от достижения сторонами соглашения по конкретному размеру зарплаты.

Решением суда Фрунзенского района г. Минска от 8 мая 2002 г. был удовлетворен иск Л. к индивидуальному предпринимателю Б. При этом размер зарплаты, необходимый для исчисления среднего заработка, судом был установлен на основе объяснений сторон, так как иных доказательств (каких-либо документов), подтверждающих его величину, в деле не было [68].

3. Такое условие, как срок трудового договора, на наш взгляд, также не является обязательным. Правовые последствия невключения в трудовой договор его срока исчерпывающе определены в части 5 ст. 17 ТК Беларуси и части 3 ст. 58 ТК РФ: если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, *договор считается заключенным на неопределенный срок*. Как видим, данные правовые последствия не соответствуют последстви-

ям не указания в трудовом договоре необходимых условий (*договор считается незаключенным*).

4. Условия о режиме труда и отдыха (если они имеют какую-либо специфику для данного работника), безусловно, являются условиями трудового договора, но не обязательными, а дополнительными. Полагаем, не требует подробной аргументации тот факт, что независимо от включения в трудовой договор этих условий, трудовой договор будет считаться заключенным, если между работником и нанимателем имеется договоренность о приеме-поступлении на работу на определенное место работы для выполнения конкретной трудовой функции. Условие о режиме труда и отдыха не требует согласования между сторонами. По закону наниматель обязан лишь ознакомить вновь принятого работника с условиями труда, с документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок (п. 2 и 3 ст. 54 ТК Беларуси, часть 3 ст. 68 ТК РФ).

5. Некоторые ученые-трудовики (начиная с Н.Г. Александра) к обязательным условиям трудового договора относили дату приема-поступления на работу (дату начала работы). В ст. 57 ТК РФ дата начала работы также рассматривается в качестве существенного условия трудового договора. Данный подход нельзя признать обоснованным, поскольку само по себе отсутствие конкретной даты начала работы в трудовом договоре не может служить основанием для признания трудового договора незаключенным, причем как по белорусскому, так и по российскому законодательству о труде. Если стороны не указали дату начала работы, то предполагается, что этой датой и соответственно первым рабочим днем является день заключения трудового договора (ст. 25 ТК Беларуси) или следующий рабочий день после вступления договора в силу (часть 3 ст. 61 ТК РФ).

6. Наконец, ст. 57 ТК РФ относит к существенным условиям трудового договора «характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях; виды и

условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью». Полагаем, с учетом предыдущего разграничения договорных и внедоговорных условий не требует подробной аргументации тот факт, что характеристики условий труда, компенсации и льготы, виды и условия социального страхования, предусмотренные законодательством, вовсе не являются условиями трудового договора (тем более существенными или обязательными), а представляют собой сведения, включаемые в трудовой договор в информационных целях. Если же стороны пожелают расширить соответствующие гарантии, компенсации и льготы, то для этого существует возможность включать в трудовой договор дополнительные условия.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что законодатель необоснованно расширил круг обязательных (существенных) условий трудового договора, поскольку таковыми являются только условия о месте работы и трудовой функции. В связи с этим предлагаем исключить из части 2 ст. 19 ТК Беларуси пункты 5, 6 и 7, а из части 2 ст. 57 ТК РФ – абзацы 3, 5–10.

Наряду с термином «условия трудового договора» в законодательстве и научной литературе активно используется категория **«условия труда»**. Для целей настоящего исследования важно определить данное понятие и правильно его соотнести с договорными условиями. В науке трудового права данное понятие не было всесторонне исследовано.

Большой вклад в разработку понятия условий труда внес И.С. Войтинский, который одним из первых предложил рассматривать условия труда в широком и тесном (узком) смыслах. Так, условиями труда в широком смысле ученый считал все вообще «условия участия трудящегося в общественном процессе труда и в общественном продукте» [35. С. 15]. К последним он относил трудовую функцию работника в широком смысле (включая род деятельности, количество работы и обстановку работы), оплату труда и социальное обеспечение. Под условиями труда в тесном смысле слова ученый понимал

«только те условия труда, которые составляют содержание трудового отношения» [35. С. 16].

В.А. Глозман под условиями труда (в смысле обязанности нанимателя обеспечивать работнику условия труда) понимал «многоаспектное, комплексное понятие, включающее в себя систему технических, экономических и правовых мероприятий, гарантирующих нормальные условия труда рабочих и служащих» [44. С. 14]. Автор прав, рассматривая условия труда в широком смысле как комплексное и многогранное явление, но при этом он допускает логическую ошибку: условия труда определяются им через условия труда.

Л.Ю. Бугров предложил следующее определение рассматриваемого понятия: «Условия труда – это правила, установленные едиными, отраслевыми, локальными нормативными актами, а также соглашениями сторон трудового договора в области труда рабочих и служащих» [27. С. 47]. При этом он разграничивал условия труда и условия трудового договора.

Приведем также мнение известного белорусского ученого-трудовика Л.Я. Островского: «Как правовое понятие *условия труда* – это условия, которые наниматель должен создавать работникам для реализации ими своих прав и выполнения обязанностей. Условия труда *устанавливаются* нормативными актами, в том числе локальными, и распространяются на всех или отдельные категории (группы) работников. Изменение этих условий – полномочия тех же органов и лиц, которые их установили» [309. С. 324–325].

Ученые И.С. Войтинский, Л.Ю. Бугров, Л.Я. Островский, на наш взгляд, правы в том, что следует ограничивать условия трудового договора и условия труда. При этом более правильным представляется подход Л.Ю. Бугрова, так как в нем отражается многоуровневый порядок установления, изменения и прекращения условий труда, хотя и он нуждается в уточнении.

Вообще понятие условий труда используется в разных институтах трудового права и статьях законов

(например, ст. 1, 11, 32, 55, 80, 89, 226, 287 ТК Беларуси, ст. 41, 163, 209, 220, 339 ТК РФ). При этом данному понятию законодательство придает различное значение. Так, из легального определения трудового договора, содержащегося в ст. 1 ТК Беларуси и ст. 56 ТК РФ, можно вывести широкое понятие условий труда, поскольку они предусматриваются законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями.

В широком смысле используется данная категория в части 2 ст. 32 ТК Беларуси, относящей к существенным условиям труда (как части условий труда вообще) системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы и т.д. Широкое значение условиям труда придается также в части 1 ст. 381 ТК РФ, относящей к индивидуальным трудовым спорам и неразрешенные сторонами разногласия об установлении или изменении индивидуальных условий труда.

Применительно к институту охраны труда понятие условий труда сужается и нередко конкретизируется указанием на здоровые и безопасные условия труда (например, п. 1 ст. 11, п. 5 части 1 ст. 55, п. 2 ст. 226 ТК Беларуси, ст. 163, 209, 220, 355 ТК РФ). В п. 6 ст. 89 ТК Беларуси к безопасным и здоровым условиям труда отнесены: соблюдение правил и норм по технике безопасности, необходимое освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, и т.д. Удачным для целей института охраны труда представляется определение условий труда, закрепленное в части 2 ст. 209 ТК РФ: «Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника».

Кроме того, в законодательстве (ст. 287, 306, 316 ТК Беларуси, ст. 339 ТК РФ) и в литературе по трудовому праву понятие условий труда нередко используется при характеристике особенностей трудовых отношений с отдельными категориями работников, причем как в широком, так и в узком смыслах [218. С. 509–550; 281. С. 496].

Под **условиями труда в широком смысле** мы понимаем систему факторов социального и производственного характера, при которых осуществляется трудовая деятельность. Сюда относятся условия оплаты труда, рабочего времени, времени отдыха, технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и иные условия. Условия труда могут предусматриваться как законодательством, коллективными договорами (соглашениями), локальными актами, так и трудовыми договорами. Условия труда тесно связаны с содержанием трудового правоотношения, поскольку напрямую участвуют в формировании прав и обязанностей сторон. В свою очередь они выходят за рамки содержания трудового договора, так как могут устанавливаться не только договором, но также в централизованном, коллективно-договорном и локальном порядке. В тех случаях, когда условия труда устанавливаются трудовым договором, они являются одновременно и условиями трудового договора. В этом и заключается соотношение условий труда и условий трудового договора.

Понятие условий труда в узком смысле есть конкретизация общего понятия условий труда применительно к отдельным институтам и нормам трудового права. Вопрос о понятии существенных условия труда будет подробнее рассмотрен в разделе 3.3 настоящей работы.

Предлагаем с учетом проведенного выше научного анализа дополнить часть 1 ст. 1 ТК Беларуси новым абзацем следующего содержания: «условия труда – это совокупность социальных и производственных факторов, при которых осуществляется труд (условия оплаты труда, рабочего времени, времени отдыха, технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и иные условия)».

Необходимость помещения данного легального определения в ст. 1 ТК Беларуси обусловлена тем обстоятельством, что категория «условия труда» используется в различных институтах трудового права. В ТК РФ в отличие от ТК Беларуси уже имеется определение «условий труда», хотя и в более узком смысле. В связи с этим

во избежание смешения данного понятия в широком и узком смыслах, а также ввиду отсутствия в ТК РФ статьи, посвященной общим терминам, используемым в Кодексе, высказанное нами выше предложение адресует-ся только белорусскому законодателю.

В заключение раздела отметим, что сформулированные в нем понятия содержания трудового договора и трудового правоотношения, а также условий трудового договора и условий труда позволят в дальнейшем более глубоко уяснить понятие изменения трудового договора, отдельных его видов, а также смежных правовых категорий.

2.3. Понятие и виды изменения трудового договора

Ни российское, ни белорусское законодательство о труде не содержат определения категории «изменение трудового договора». Понятие и определение данной правовой категории совсем недавно стало изучаться и разрабатываться в науке трудового права. В советской науке основное внимание уделялось проблемам перевода. В 60-х гг. И.Б. Морейн комплексно исследовал правовые аспекты перевода на другую работу, уделив особое внимание правовой природе данного явления, его соотношению со смежными правовыми понятиями, классификации переводов [144]. В 70–80-х годах исследованием проблем правового регулирования переводов занимались Е.И. Астрахан, Л.Ю. Бугров, Е.А. Голованова [10, 22–24, 27, 46]. Вопросы перемещения, изменения существенных условий труда, отстранения от работы и командировок в советский период не были глубоко и комплексно исследованы. Такое правовое явление, как изменение трудового договора, вообще стало исследоваться в Беларуси и России только с конца 1980-х годов, что было обусловлено рядом причин: во-первых, реформой законодательства о труде 1988 г., во-вторых, господством до 80-х годов цен-

трализованного правового регулирования, при котором пределы индивидуально-договорного регулирования (в том числе по изменению условий трудового договора) были весьма ограничены.

Одним из первых об изменении трудового договора как новом самостоятельном правовом явлении стал писать Р.З. Лившиц [128, 130], к заслугам которого можно отнести постановку данной проблемы, выделение трех видов изменения трудового договора и рассмотрение вопросов о соотношении между ними. Несмотря на наличие большого количества статей по данной проблематике за последнее десятилетие [7, 120, 299, 301], комплексных научных работ по изменению трудового договора практически написано не было. В работе В.И. Кривого «Изменение трудового договора» приводится преимущественно комментарий законодательства об изменении трудового договора, хотя содержатся многие важные выводы, рекомендации и дефиниции [113]. В диссертации Е.П. Циндяйкиной, написанной по теме «Изменение трудового договора» (защищалась в г. Москве в конце 2000 г.), на основе КЗоТ РФ 1971 г. рассмотрены понятие и содержание трудового договора, изменение трудового договора и его формы, постоянные и временные переводы [298]. Вне рамок научного исследования остались такие важные проблемы, как классификация видов, принципы и общая процедура изменения трудового договора.

Предложенное Е.П. Циндяйкиной определение изменения трудового договора вызывает многочисленные вопросы. Рассмотрим взгляды ученых по проблеме понятия и определения изменения трудового договора, высказанные в науке трудового права.

Е.П. Циндяйкина определяет изменение трудового договора как «изменение его существенных условий» [299. С. 56] или как «изменение в одностороннем или двустороннем порядке его содержания», а при определении формы изменения трудового договора в эти формы включает и изменение по законодательству [298. С. 5].

С указанными определениями можно согласиться лишь отчасти. Из первого предложенного Е.П. Циндяйкиной определения не ясно, почему изменение трудового договора – это изменение его существенных, а не всех условий. В обоих определениях автором упускается из вида такой случай изменения трудового договора, как изменение нанимателя – юридического лица при реорганизации, смене собственника его имущества. Кроме того, изменение трудового договора влечет не любое изменение законодательства, на чем подробнее остановимся в разделе 3.4 настоящей работы.

В.И. Кривой и С.Ю. Головина рассматривают изменение трудового договора как изменение его условий [113. С. 6; 143. С. 152]. На наш взгляд, об изменении трудового договора как обязательства правильнее говорить при изменении его элементов, т.е. не только условий, но в определенных случаях и одной из сторон (нанимателя). Характерно, что к такому же выводу пришли в своем «Курсе трудового права» российские ученые-трудовики М.В. Лушникова и А.М. Лушников. Они, в частности, отмечают, что «...при изменении трудового договора сохраняется юридическая сущность прежнего правоотношения, но при этом происходит изменение либо содержания (условий) договора, либо субъекта договора – работодателя» [133. С. 138].

Также нельзя согласиться с господствующим в науке трудового права подходом об исчерпывающем перечне разновидностей изменения трудового договора. В.И. Кривой фактически ограничивает перечень видов изменения трудового договора, полагая, что «изменение трудового договора происходит в четырех формах: перевода, перемещения, изменения существенных условий труда, отстранения от работы» [113. С. 6]. Ранее этот же автор указывал только первые три вида изменения трудового договора [117. С. 30]. Е.П. Циндяйкина называет пять форм изменения содержания трудового договора: 1) перевод на другую работу; 2) обусловленный перевод (изменение существенных условий труда); 3) перевод работника с его согласия на другое предприятие, в

учреждение, организацию или переход на выборную должность; 4) изменение трудового законодательства, меняющее то или иное производное условие трудового договора; 5) смена собственника данного производства, изменение подведомственности или его реорганизация [298. С. 12–13; 300. С. 7].

Таким образом, многие ученые-трудовики именуют отдельные виды изменения трудового договора формами. Следует согласиться с Л.Ю. Бугровым, полагающим, что «форма должна быть связана не с видом, а именно с содержанием» [25. С. 40]. Под *формой изменения трудового договора*, на наш взгляд, следует понимать способ существования данного трудового явления. Форма изменения трудового договора, как правило, является письменной (например, дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений в трудовой договор, письменное согласие работника на перевод, приказ нанимателя о перемещении работника на другое рабочее место, о временном переводе и т.п.). Деление изменения трудового договора на виды связано с родо-видовыми отношениями, в котором родом выступает «изменение трудового договора», а видом – класс явлений, включаемых в род (например, перевод, перемещение).

А.А. Греченков полагает, что изменение трудового договора «происходит в результате **перевода, перемещения и изменения существенных условий труда**» [50. С. 32]. Аналогичные взгляды высказывались и в российской науке трудового права [128. С. 56]. Такой же подход нашел отражение в ТК Беларуси 1999 г. В ТК РФ 2001 г. перечень случаев изменения трудового договора был несколько расширен и включает следующие: 1) перевод, 2) перемещение, 3) изменение существенных условий трудового договора, 4) реорганизация, смена собственника имущества организации, изменением подведомственности, 5) отстранение от работы.

В ряде публикаций автора настоящей работы в 1998–1999 гг. было предложено несколько определений изменения трудового договора как правового явления и подынститута трудового права. Несколько упрощая выд-

винутые ранее дефиниции, под изменением трудового договора нами понимается изменение условий трудового договора и изменение нанимателя – юридического лица при его реорганизации, смене собственника его имущества [250, 257, 266]. Обоснование данному определению будет приведено ниже, но следует отметить, что данная точка зрения на понятие изменения трудового договора в последующем была поддержана отдельными белорусскими учеными-трудовиками [308. С. 12].

Полагаем, что со временем законодателю следует расширить понятие «изменение трудового договора», поскольку в действительности оно не тождественно ни вышеуказанной триаде по ТК Беларуси, ни пяти ситуациям по ТК РФ. Кроме того, необходимо ввести еще и понятие изменение условий труда (либо изменение трудового правоотношения), которое может влечь за собой и изменение трудового договора. Постараемся обосновать такой подход.

Изменение сложного правового явления (в нашем случае – трудового договора) как системы взаимосвязанных элементов (стороны и содержание договора) связано прежде всего с изменениями самих этих элементов, которые в свою очередь могут рассматриваться как подсистемы.

Рассмотрим, что происходит при *изменении субъектного состава (сторон) трудового договора*. Одновременная смена обеих сторон в рамках одного трудового договора невозможна, поскольку осуществиться она может только путем прекращения прежнего договора и заключения нового. Большой интерес вызывают случаи, когда меняется одна из сторон трудового договора (наниматель или работник). Здесь возможны следующие варианты.

Во-первых, постоянный перевод работника к другому нанимателю. Такой перевод в большинстве работ по трудовому праву правильно квалифицируют как прекращение одного трудового правоотношения (договора) и возникновение (заключение) другого [4. С. 275; 144. С. 17–18; 215. С. 75]. Это объясняется тем, что при постоянном переводе к другому нанимателю правовое положение работника в подавляющих случаях претерпевает суще-

ственные изменения (трудовая функция, режим работы, система и размер оплаты труда и т.п.). Г.С. Бодерскова на основе анализа различий правоизменяющих и правопрекращающих юридических фактов приходит к такому же выводу [17. С. 12–13]. То, что здесь действительно нет изменения трудового договора и трудового правоотношения, а происходит замена прежнего договора новым, видно также из процедуры такого перевода: прекращается прежний трудовой договор (по п. 4 части 2 ст. 35 ТК Беларуси, п. 5 части 1 ст. 77 ТК РФ) и заключается новый договор с указанием в приказе и в трудовой книжке фразы «в порядке перевода».

В связи с этим возникает вопрос: зачем вообще вводить такой вид переводов, который по процедуре аналогичен простому переходу на работу от одного нанимателя к другому? Представляется, что необходимость в таком виде переводов есть, поскольку его правовое регулирование предусматривает особые гарантии прав работника в данной ситуации (например, запрещение новому нанимателю отказывать работнику в заключении трудового договора, сохранность непрерывного стажа работы). Кроме того, временный перевод к другому нанимателю не влечет прекращения прежнего трудового правоотношения, а лишь изменяет его на определенное время.

Аналогичным вопросом задались М.В. Лушникова и А.М. Лушников и предложили интересный вариант его разрешения: «Как объяснить включение в ТК РФ (ст. 72) перевода к другому работодателю в качестве одного из видов изменений трудового договора? Это можно объяснить только одним – преемственностью с Кодексами законов о труде 1922 и 1971 г., которая с учетом реалий сегодняшнего дня не имеет под собой ни теоретического, ни практического основания. По своей природе названное правовое явление не является переводом на другую работу. Переводы должны рассматриваться как один из видов (случаев) изменения трудового договора. Но это особый случай прекращения, который можно было бы назвать прекращением трудового договора в порядке перехода работника по его просьбе или с его

согласия на работу от одного работодателя к другому по соглашению между работодателями» [133. С. 143].

Полагаем, что предложение данных авторов в принципе реализуемо в том случае, если законодатель согласится с позицией о том, что перевод – это всегда изменение трудового договора. В то же время предложенное «очищение» перевода от ситуаций с прекращением трудового договора несколько усложнит юридическую терминологию ТК за счет необходимости введения нового термина – «переход».

Во-вторых, замена стороны трудового договора (нанимателя) происходит при реорганизации прежнего нанимателя или смене собственника его имущества, хотя этот тезис в литературе иногда ставится под сомнение [294. С. 44]. По части 2 ст. 36 ТК и частям 2 и 5 ст. 75 ТК РФ в этом случае трудовые отношения с согласия работника продолжают, а при отказе работника от их продолжения трудовой договор прекращается по п. 5 ст. 35 ТК Беларуси и п. 6 ст. 77 ТК РФ. При этом в реальной жизни при смене собственника, реорганизации нанимателя условия труда и условия трудового договора (кроме места работы) могут оставаться неизменными. Иными словами, в правовом положении работника фактически ничего не меняется или изменяются несущественные условия труда (например, рабочее место). В этом случае происходит изменение трудового договора, так как изменился наниматель и, возможно, некоторые условия трудового договора (*см.* также раздел 3.4 работы).

Замена работника в трудовом правоотношении с определенным нанимателем невозможна в силу фидуциарного (лично-доверительного) характера трудового отношения. С каждым работником у нанимателя заключается отдельный трудовой договор и возникает особая правовая связь (правоотношение). Фактическая замена одного работника другим на конкретной штатной единице возможна путем двух увольнений и приема на работу или двух переводов либо соединения увольнения-приема и перевода (например, когда один работник увольняется с работы по собственному желанию, а на его место переводится другой).

Таким образом, изменение трудового договора в связи со сменой субъектного состава возможно только при изменении нанимателя в ходе его реорганизации или при смене собственника его имущества. Переименование нанимателя или изменение его ведомственной подчиненности, как правило, никакого влияния на правовое положение работника и его взаимоотношения с нанимателем не оказывает и не может рассматриваться как изменение трудового договора. Прав в этом плане Ю.П. Орловский, отмечая, что «изменение подведомственности не влияет на судьбу трудового договора» [197. С. 16].

Изменение трудового договора может происходить не только при смене стороны трудового договора – нанимателя, но и в случае *изменения содержания договора*. Напомним, что в разделе 2.2 работы мы сформулировали три доктринальных определения содержания трудового договора, соответствующих трем значениям понятия трудового договора. Но поскольку первое из этих понятий (трудовой договор-сделка) имеет в виду первоначальное волеизъявление сторон по поводу возникновения трудового правоотношения, то об его изменении говорить не приходится, поскольку прошлое изменить нельзя. Содержание же трудового договора в его современном состоянии (настоящем времени), которое может быть подвергнуто изменениям, связано с двумя другими значениями трудового договора (как обязательства и как документа). Поэтому далее будем вести речь прежде всего об изменении содержания трудового договора-обязательства, разграничивая его с изменением трудового договора-документа.

Теперь важно выяснить, изменение трудового договора имеет место при изменении любого договорного условия либо лишь отдельных из них. На наш взгляд, изменение содержания трудового договора (как обязательства) есть изменение любого его условия. При этом к изменению трудового договора при определенных оговорках могут быть отнесены, помимо перечисленных, и некоторые другие явления из области трудового права (служебная командировка, поручение работы в другом

обособленном структурном подразделении, изменение условий договора в связи с изменением законодательства, коллективного договора, соглашения и т.п.). Например, при нахождении в командировке на время могут изменяться условия трудового договора о рабочем месте, режиме рабочего времени. Особенности отдельных видов изменения трудового договора и смежных явлений рассматриваются в главе 3 настоящего издания.

Изменение содержания трудового договора-документа, связано с внесением в текст трудового договора изменений и дополнений, оформляемых, как правило, дополнительным соглашением сторон или приложением к нему. Изменение сторонами трудового договора-обязательства обычно должно влечь внесение соответствующих изменений и в трудовой договор-документ, хотя на практике это встречается не так часто.

Рассмотрение проблемы модификаций в содержании индивидуального соглашения о труде может вызвать вопрос о том, не произойдет ли изменения трудового договора при *смене его формы*? Если изменение формы сопряжено и с корректировкой договорных обязательств, что часто имеет место на практике, то происходит изменение или вообще перезаключение трудового договора. Например, в белорусской правоприменительной практике часто встречаются случаи «перехода» с бессрочного трудового договора на срочный контракт либо с обычного срочного трудового договора на контракт, ситуации преобразования срочного трудового договора в трудовой договор на неопределенный срок и т.д. При этом данные явления не всегда укладываются в известную триаду (перевод, перемещение, изменение существенных условий труда), но, тем не менее, сопряжены с изменением условий трудового договора и должны сопровождаться достижением согласия сторон (в особенности работника).

Изменение трудового договора следует отличать от изменения трудового правоотношения [273. С. 211–212], а также от изменений условий труда. Как было показано в разделе 2.1, если трудовой договор – это соглашение сторон, влекущее возникновение трудового

правоотношения, создающее взаимные обязательства и, как правило, зафиксированное в виде документа, то трудовое правоотношение есть сложная правовая связь, существующая между работником и нанимателем. В свою очередь условия труда – это факторы, при которых осуществляется труд.

Содержание трудового договора (как обязательства) есть совокупность условий, оговоренных сторонами при заключении трудового договора либо позднее, тогда как содержание трудового правоотношения составляют права и обязанности сторон [297. С. 202]. Как верно отмечает Д.А. Колбасин, «изменение условий трудового договора влечет изменение в содержании трудового правоотношения» [97. С. 57]. К такому же выводу приходят Л.А. Чиканова и Е.П. Циндяйкина [302. С. 39; 298. С. 2].

Действительно, при изменении трудового договора происходит корректировка взаимных прав и обязанностей сторон. Например, перевод работника на другую работу означает изменение обязанности нанимателя по предоставлению работнику определенной работы и изменение корреспондирующего права работника на получение этой работы и т.п. Вместе с тем не любое изменение трудового правоотношения означает изменение трудового договора. Например, изменение тарифной сетки для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, или изменение наименований профессий, должностей путем внесения изменений в Единый квалификационный справочник должностей служащих и Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (далее соответственно – ЕКСД и ЕТКС) влечет изменение трудового правоотношения, но не трудового договора. Это объясняется также многообразием юридических фактов, которые могут вызывать изменение трудового правоотношения [13. С. 9–10; 17. С. 11]: одностороннее решение нанимателя, совместное решение нанимателя и профсоюза и т.п., тогда как изменение трудового договора, как правило, основывается на соглашении работника и нани-

мателя. Изменение условий труда происходит в результате комплекса правовых, организационных, экономических и иных мер, а следовательно, как в результате изменения трудового договора, так и трудового правоотношения (хотя и здесь могут быть исключения: при реорганизации, смене собственника имущества нанимателя – юридического лица условия труда работника могут и не измениться). В главе 3 будет показано, что перемещение и изменение существенных условий труда, во всех случаях являясь изменением трудового правоотношения (изменением условий труда), лишь в некоторых случаях могут выступать и видом изменения трудового договора. Перевод (кроме постоянного перевода к другому нанимателю) может выступать случаем одновременно изменения трудового договора, условий труда и трудового правоотношения. В связи с этим для обеспечения полного соответствия наименования и содержания главы 3 ТК Беларуси и главы 12 ТК РФ предлагается их переименовать, назвав «Изменение трудового договора и трудового отношения» или «Изменение трудового договора и условий труда» с соответствующей трансформацией и данного подынститута.

С учетом всего вышеизложенного попытаемся дать научные определения категориям «изменение трудового договора» (в двух значениях), «изменение трудового правоотношения» и «изменение условий труда».

Изменение трудового договора (как обязательства) – это изменение нанимателя–юридического лица в результате реорганизации, смены собственника его имущества, а также изменение одного или нескольких условий трудового договора (как необходимых, так и факультативных).

Изменение трудового договора (как документа) – это внесение сторонами изменений и дополнений в заключенный между ними трудовой договор (включая его условия, сведения и реквизиты) по взаимному волеизъявлению либо в целях приведения его в соответствие с законодательством, иными источниками трудового права.

Изменение трудового правоотношения есть изменение взаимных прав и обязанностей работника и нанимателя в результате изменения законодательства, коллективного договора, соглашения, трудового договора или наступления иных юридических фактов.

Изменение условий труда – это изменение социальных и производственных факторов, при которых осуществляется труд, вызываемое изменением законодательства, коллективных договоров, соглашений, локальных актов, а также по решению нанимателя, требованию работника, соглашению сторон.

Предложенные определения позволяют правильно соотносить изменение трудового договора с изменением трудового правоотношения и изменением условий труда. В практических же целях лучше использовать упрощенные формулировки указанных понятий, которые следует поместить в отдельной статье ТК «Изменение трудового договора и условий труда» (например, в ст. 29¹ ТК Беларуси и ст. 71¹ ТК РФ). В этой же статье необходимо сформулировать правила, являющиеся общими для всех видов изменения трудового договора, трудового правоотношения и условий труда, а также закрепить некоторые коллизионные нормы данного правового подынститута. Это повысит законодательную технику кодексов и облегчит процесс правоприменения.

Многообразие договорных условий, которые могут изменяться, обуславливает и разнообразие **видов изменения трудового договора**, которые нуждаются в научной классификации. При этом следует учесть основания классификации переводов, ранее предложенные учеными [46. С. 22–25; 215. С. 70–72].

I. В зависимости от срока, на который корректируются условия трудового договора или меняется наниматель, изменение трудового договора можно подразделить на два вида: *постоянное и временное*. Постоянное изменение трудового договора имеет место при переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, ином изменении условий договора, когда не оговарива-

ется их срок, а также при изменении нанимателя в результате реорганизации, смены собственника нанимателя – юридического лица. Наоборот, временное изменение трудового договора происходит при корректировке его условий или нанимателя на определенный срок (например, временные переводы, временные перемещения, служебные командировки и другие).

II. Исходя из такого критерия, как **источник инициативы**, изменение трудового договора можно подразделить на два вида: по инициативе сторон (большинство переводов, перемещения, служебные командировки и т.д.), по инициативе *третьих лиц* (например, переводы по требованию органов санитарии и эпидемиологии, иных медицинских учреждений; изменение условий трудового договора по требованию профсоюза).

В свою очередь изменение трудового договора по инициативе сторон можно подразделить на следующие подвиды: *по требованию нанимателя* (временные переводы в случае производственной необходимости и при простое, перемещение, изменение существенных условий труда, служебная командировка и др.); *в силу волеизъявления работника* (перевод на другую работу согласно медицинскому заключению, перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет); *по соглашению сторон* (большинство переводов).

III. В зависимости от характера и набора изменяющихся условий можно выделить примерный (неисчерпывающий) перечень видов изменения трудового договора: перевод; перемещение; изменение существенных условий труда; служебная командировка; поручение работы в другом обособленном структурном подразделении и т.п. Для сравнения: в немецком трудовом праве и производственной практике существует также множество иных видов изменения трудового договора и условий труда (помимо перевода и перемещения): депутация (Abordnung), направление (Entsendung), поручение (Zuweisung), слу-

жебная командировка (Dienstreise), повышение по должности (Beförderung) [319. S. 48].

Более полному уяснению понятия изменения трудового договора и разграничению его разновидностей будет способствовать исследование принципов и процедуры изменения трудового договора.

2.4. Принципы и общая процедура изменения трудового договора

В науке трудового права не исследована **проблема принципов изменения трудового договора**, т.е. тех основных начал, на которых базируются нормы данного правового подынститута.

Проблема принципов права длительное время исследуется в рамках общей теории права, международного публичного права, а также изучается отраслевыми юридическими науками, в том числе и трудовым правом. При этом до сих пор нет единого мнения о сущности такого правового явления, как принципы права. Одни ученые рассматривают принципы права как самостоятельный источник права [244. С. 172, 177], другие – как звено структуры права [5. С. 261], компонент или «несущую конструкцию права» [193. С. 23], третьи придают отдельным принципам (таким, как формальное равенство, всеобщая и необходимая форма свободы, всеобщая справедливость) роль явлений, конституирующих само право, без которых нет и не может быть права [148. С. 17–39].

Разделяя взгляды В.С. Нерсисянца на различение права и закона, а также на наличие у права таких объективно ему присущих признаков, как формальное равенство, всеобщая мера свободы, справедливость, полагаем, что не стоит эти свойства права называть принципами во избежание смешения терминологии. Дело в том, что правовых принципов значительно больше по сравнению с перечисленными признаками (качествами, идеями) пра-

ва. Поэтому только часть принципов права, а именно справедливость, гуманизм, всеобщую свободу, формальное равенство, мы можем рассматривать в качестве одного из признаков права.

Нельзя согласиться и с первой из приведенных точек зрения, так как в белорусской и российской правовых системах в настоящий момент принципы права (за исключением общепризнанных признаков международного права) в качестве источников права не признаются ни законодателем, ни правоприменительной практикой. Таким образом, представляется более правильным второй из приведенных подходов – взгляд на принципы как на одно из звеньев структуры права, хотя, как было отмечено, некоторые руководящие идеи сами являются критерием для разграничения права и не права [238. С. 46].

Вопрос о принципах трудового права разрабатывался и наукой трудового права. Одни авторы отождествляют принципы трудового права с основными правами и обязанностями работников [211. С. 47]. Другие, критикуя изложенный выше подход, отмечали, что принципы призваны не столько провозглашать права и обязанности субъектов, сколько обеспечивать их реальное осуществление [51. С. 54].

Исходя из этого, а также из того факта, что принципы «охватывают регулирующим воздействием всех субъектов трудового права», О.В. Смирнов называет около десяти принципов, в том числе принцип свободы труда, свободы трудового договора (контракта), единство и дифференциацию условий труда, определенность трудовой функции и др. [282. С. 27–39]. Достаточно точно определял правовые принципы В.И. Семенков, исследовавший систему принципов института охраны труда [213. С. 93]. Из последних научных работ по трудовому праву, в которых системно рассматривались данная проблема, следует особо выделить монографию И.К. Дмитриевой. Она обоснованно подходит к принципам как к исходным началам, первоосновам данной отрасли права, носящим фундаментальный характер и обладающим значительной стабильностью [70. С. 49–52].

Разделяя во многом подходы О.В. Смирнова, В.И. Семенкова и И.К. Дмитриевой, полагаем, что под *принципами трудового права* следует понимать руководящие идеи, основополагающие начала трудового права, пронизывающие значительную часть его норм, определяющие его содержание, сущность и направленность правового регулирования.

В сфере трудовых отношений действуют общеправовые принципы (законности, справедливости, гуманизма и т.п.), межотраслевые принципы (принцип свободы договора), отраслевые принципы (принцип свободы труда, принцип государственного стимулирования нанимателей в развитии личности работника и др.), а также принципы правовых институтов и подынститутов. К сожалению, в литературе как по общей теории права, так и по трудовому праву исследователями нередко упускается из виду наличие таких элементов в системе права, как правовые подотрасли и подынституты, в рамках которых также возможно выделение принципов. Не является исключением, на наш взгляд, и подынститут изменения трудового договора и условий труда.

В период существования в советском законодательстве о труде правового подынститута «Переводы» вопрос о правовых принципах переводов исследовался в конце 70-х гг. XX в. Е.И. Астраханом [10. С. 6–14]. В дальнейшем проблема принципов переводов и принципов изменения трудового договора в науке трудового права практически не исследовалась.

Отсутствие в действующем законодательстве о труде общих норм, регулирующих изменение трудового договора (кроме части 4 ст. 19 ТК Беларуси и части 4 ст. 57 ТК РФ), усложняет задачу по формулированию принципов данного подынститута. В то же время научный анализ и систематическое толкование трудового законодательства Беларуси и России позволили автору выделить следующие принципы изменения трудового договора и условий труда.

1. Свобода изменения трудового договора и условий труда. Данный принцип – частное проявление принципа

свободы трудового договора. Сущность указанного правового начала состоит прежде всего в том, что работник и наниматель вправе в любой момент по взаимному соглашению внести изменения в содержание трудового договора. В то же время принцип свободы изменения трудового договора и условий труда не ограничивается этим правилом, а значительно шире.

Он включает и свободу сторон в случаях, допускаемых законодательством, изменять трудовой договор и условия труда в одностороннем порядке. Причем если для нанимателя эта свобода, основанная на его директивной власти над работником, имеет многочисленные проявления (временные переводы в случаях производственной необходимости и при простое, перемещения, изменения существенных условий труда (трудового договора), служебные командировки), то у работника возможности «навязывать» нанимателю свои условия договора (труда) значительно уже (переводы в интересах охраны здоровья). Данный принцип находит отражение во многих нормах трудового права (например, часть 4 ст. 19, часть 2 ст. 30, часть 3 ст. 31 ТК Беларуси; часть 4 ст. 57, часть 1 и 2 ст. 72, часть 3 ст. 74 ТК РФ).

2. Принцип недопустимости изменения трудового договора и условий труда, если при этом работнику поручается работа, противопоказанная ему по состоянию здоровья (часть 4 ст. 30 ТК Беларуси, часть 1 ст. 74 ТК РФ). Данный принцип сформулирован на основе систематического толкования ряда норм главы 3 ТК Беларуси (применительно к переводам – часть 4 ст. 30, к перемещениям – часть 5 ст. 33). К сожалению, в ТК РФ он сформулирован значительно уже (только по отношению к переводам), и при этом данная норма-принцип оказалась «заброшена» в ст. 74 ТК, посвященную временным переводам при производственной необходимости.

Характерно, что развитие правового подынститута изменения трудового договора до последнего времени шло по пути расширения сферы действия правового начала о недопустимости поручения работнику противопоказанной

ему по состоянию здоровья работы (до 1988 г. оно касалось только переводов, затем стало распространяться и на перемещения). Поэтому определенный «откат» в закреплении данного принципа в ТК РФ нельзя признать прогрессивным. На наличие пробела в закреплении нормы о запрещении поручения работнику работы, противопоказанной ему по состоянию здоровья, по отношению к перемещениям и изменениям существенных условий трудового договора правильно обращено внимание М.В. Лушниковой и А.М. Лушниковым [133. С. 151–152, 154].

Полагаем, что наличие в ст. 212 ТК РФ нормы, обязывающей работодателя не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний, на что обратили внимание М.В. Молодцов и С.Ю. Головина [143. С. 157], само по себе не решает проблему с фиксацией данного принципа. Для сравнения в ст. 226 ТК Беларуси, закрепляющей обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда, такого правила нет.

Рассматриваемый принцип направлен на обеспечение конституционных прав работника: на здоровые и безопасные условия труда (часть 1 ст. 41 Конституции) и на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (часть 3 ст. 37 Конституции РФ).

Важно отметить, что нормы ТК Беларуси, закрепляющие данный принцип, являются императивными и не допускают перевода и перемещения работника на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья, даже при его согласии. Как правильно отмечает В.И. Кривой, перевод на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья, «недопустим и в случае, если работник согласен или даже настаивает на этом», так как подобным соглашением для него устанавливается худшее условие труда, чем предусмотренное в части 4 ст. 30 ТК Беларуси, и оно в соответствии с п. 1 ст. 23 того же Кодекса является недействительным [289. С. 162]. Для российского законодательства данный вывод в целом также актуален, хотя часть 2 ст. 9 ТК РФ предусматривает в качестве правового послед-

ствия снижения в трудовом договоре уровня прав и гарантий работников не недействительность соответствующих условий, а их неприменимость.

Об ошибочности помещения рассматриваемого принципа в части 1 ст. 74 ТК РФ отмечалось выше. К недостаткам законодательной техники ТК Беларуси следует отнести закрепление исследуемого правового начала в разрозненных нормах, регулирующих отдельные виды и подвиды изменения трудового договора и условий труда. Это «дублирование» (в ТК Беларуси) и необоснованное сужение (в ТК РФ) данного принципа следует устранить путем исключения всех вышеуказанных правил и их заменой более абстрактной нормой (которую следовало бы поместить в ст. 29¹ ТК Беларуси и ст. 71¹ ТК РФ), например, следующего содержания: «Не допускается изменение трудового договора и условий труда, если при этом работнику поручается работа, противопоказанная ему по состоянию здоровья». Преимущество такого обобщенного правила обусловлено необходимостью повысить гарантии охраны здоровья работника при направлении его в командировку и в иных случаях изменения трудового договора и трудового правоотношения.

3. Сохранение при изменении трудового договора стажа работы, с которым для работника по законодательству, коллективному договору, соглашению, трудовому договору связаны какие-либо права и льготы. Данный принцип прямо в действующих ТК Беларуси и РФ не закреплен. Применительно к переводам он был известен советскому трудовому законодательству [161]. В настоящее время рассматриваемый принцип изменения трудового договора урегулирован в Беларуси на уровне подзаконного акта и имеет ограниченную сферу действия: касается лишь непрерывного стажа, предоставляющего работнику право на дополнительный отпуск. Согласно п. 4 постановления Министерства труда Республики Беларусь от 14 апреля 2000 г. № 61, с изм. и доп., непрерывный стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы сохраняется, в частности, при переводе работника в од-

ной и той же организации на работу по другой профессии, специальности, квалификации, должности, дающей право на дополнительный отпуск; в связи с производственной необходимостью или в случае простоя на работе, не дающую право на дополнительный отпуск; при смене собственника имущества, реорганизации организации, если до и после проведения этих мероприятий работник имел право на дополнительный отпуск [179].

Со стажем соответствующей работы могут быть связаны и иные гарантии и блага для работника, предусматриваемые в коллективном договоре, соглашении, локальных актах нанимателя, трудовом договоре (например, предоставление путевок на санаторно-курортное лечение, ведомственного жилья и т.п.). В таких ситуациях работник оказывается не защищен в случае отказа нанимателем в предоставлении ему гарантий и льгот со ссылкой на перерыв в течении стажа, дающего право на соответствующие блага. В связи с этим при последующем совершенствовании трудового законодательства следует предусмотреть в ТК (например, в ст. 29¹ ТК Беларуси и ст.71¹ ТК РФ) принцип сохранения за работником при изменении трудового договора стажа работы, с которым для работника по законодательству, коллективному договору, соглашению, трудовому договору связаны какие-либо права и льготы, за исключением обусловленных спецификой прежней трудовой функции и условий труда. Это правило вытекает из общеправового принципа справедливости, поскольку переведенный (перемещенный) работник должен пользоваться такими же (равными) гарантиями, правами и льготами, как и работник, проработавший у данного нанимателя такое же время, но без изменения трудового договора и условий труда.

4. Принцип обоснованности изменения трудового договора и условий труда. Данное правовое начало пронизывает собой все нормы исследуемого правового подынститута. Общие правила об изменении условий трудового договора (часть 4 ст. 19 ТК Беларуси, часть 4 ст. 57 ТК РФ) и о переводе (часть 2 ст. 30 ТК Беларуси, часть 1 ст. 72 ТК РФ) включают требование о согласии сторон

(письменном согласии работника); при этом изменение трудового договора обосновывается свободным волеизъявлением работника и нанимателя.

Специальные требования закон предъявляет к обоснованию односторонних изменений трудового договора и условий труда, преследуя цель гарантировать права сторон и защитить работника от преследования за критику, от дискриминации и других негативных явлений. Перемещение и изменение существенных условий труда по белорусскому законодательству должны вызываться обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами (часть 4 ст. 31, часть 1 ст. 32 ТК Беларуси). Изменение существенных условий трудового договора обуславливается по российскому законодательству причинами, связанными с изменением организационных или технологических условий труда (часть 1 ст. 73 ТК РФ).

Если норма с требованием обоснования изменения существенных условий труда известна отечественному законодательству с 1988 года, то применительно к перемещениям она появилась в Беларуси только с принятием ТК 1999 г. (для сравнения: в ТК РФ ее нет). Но еще до появления в законе правила о необходимости обоснования перемещения работника определенными причинами суды исходили из того, что «перемещение не может быть безмотивным» [45. С. 7]. Открытый перечень «обоснованных производственных, организационных или экономических причин» применительно к изменению существенных условий труда содержится в п. 20 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 [163]. По сравнению с ранее действовавшим постановлением Пленума от 17 июня 1994 г. № 5 этот перечень претерпел минимальные изменения [262. С. 30].

Что касается причин, обосновывающих перемещение, то ни законодатель, ни Пленум Верховного Суда Республики Беларусь их не конкретизировали. В.И. Кривой полагает, что к таким причинам «могут, например, от-

носиться ввод в действие цеха с нормальными условиями труда с одновременным прекращением работы цеха с вредными условиями труда, увеличение объема работы в другом подразделении, создание новых рабочих мест, которые должны приносить организации больше доходов» [289. С. 171–172]. На практике основанием для перемещения являются и другие производственные, организационные и экономические причины: простой в работе на данном рабочем месте и увеличение объема работ в другом подразделении, ввод в действие нового более совершенного оборудования, механизмов, агрегатов и т.п. Нанимателю недостаточно сослаться на одну из производственных, организационных или экономических причин. Важно, чтобы соответствующее обстоятельство действительно стало причиной – явлением, «которое вызывает, определяет, изменяет, производит или влечет за собой др. явление» [296. С. 511], т.е. в данном случае – влечет изменение существенных условий труда или перемещение работника.

Для сравнения отметим, что в п. 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 содержатся схожие разъяснения «изменений в организации труда или в организации производства», вызывающих изменение существенных условий трудового договора: например, изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства [170]. Данный перечень также является открытым.

Сформулированные общие правовые начала изменения трудового договора и условий труда еще недостаточно отражены и проводятся в действующем законодательстве. По мере изменения законодательства о труде и трансформации самого подынститута изменения трудового договора будут претерпевать определенные изменения и сами принципы, которые должны найти должное отражение и закрепление в законе в виде обобщенных норм-принципов.

Общая процедура изменения трудового договора практически всеми учеными сводится к следующим формулам: изменение трудового договора возможно лишь по соглашению сторон; одностороннее изменение трудового договора недопустимо [7. С. 79; 14. С. 71; 35. С. 158; 120. С. 42; 142. С. 36; 152. С. 80]. Такое же общее правило изменения трудового договора закреплено в части 4 ст. 19 ТК и в части 4 ст. 57 ТК РФ: трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон. В науке зарубежного трудового права существует взгляд о праве работодателя в одностороннем порядке изменять ряд условий трудового договора на основе его директивной власти [78. С. 36; 84. С. 82; 326. S. 11–13, 15–23; 328. S. 106–119], хотя он не является единственным и господствующим.

Еще в начале XX в. отцы-основатели науки трудового права Ф. Лотмар и Л.С. Таль признавали за нанимателем право дирекции. Но из него Л.С. Таль выводил не право в одностороннем порядке изменять трудовой договор, а в одностороннем порядке восполнять пробелы в его содержании [237. С. 159–160].

Соглашаясь во многом с позицией данного ученого и используя современную юридическую терминологию, можно сказать, что наниматель в рамках своей директивной (распорядительной) власти вправе принимать локальные акты, издавать приказы, давать обязательные к исполнению распоряжения в процессе выполнения работником трудовых обязанностей. При этом нанимателем не должны нарушаться как требования законодательства, коллективных договоров и соглашений, так и условия трудового договора.

Что касается изменения условий труда, не являвшихся предметом договора с работником, то они действительно могут восполняться и изменяться нанимателем в одностороннем порядке (в том числе путем принятия или изменения локальных актов), но с соблюдением требований законодательства о труде (в частности, ст. 7, 31, 32 ТК Беларуси; ст. 8, 72, 73 ТК РФ). Кроме этого, условия труда могут изменяться: в центра-

лизованном порядке (при изменении законодательства); в коллективно-договорном порядке; по соглашению сторон (но, как правило, в сторону улучшения правового положения работника).

На основании вышеизложенного полагаем, что норму о договорном (двустороннем) порядке изменения трудового договора целесообразно оставить, сформулировав ее как общее правило и поместив в новую ст. 29¹ ТК Беларуси и ст. 71¹ ТК РФ, посвященную общим положениям об изменении трудового договора и условий труда. В отношении высказанного нами в некоторых публикациях предложения о введении общего правила об одностороннем порядке изменения трудового договора [250. С. 85; 266. С. 58], считаем, что оно имеет под собой теоретические основания, но в современных условиях нецелесообразно, поскольку может негативно сказаться на правовом положении работников.

От общей процедуры изменения трудового договора следует отличать процедурные правила, касающиеся отдельных видов и подвидов изменения трудового договора (переводов, перемещений и т.д.), которые будут рассмотрены в следующей главе книги.

Завершая главу, отметим, что разделяемое автором полисемантическое понятие трудового договора позволило провести разграничение и установить соотношение между содержанием трудового договора и трудового правоотношения, а также между условиями трудового договора и условиями труда.

На основе данной теоретической базы разработано научное понятие изменения трудового договора, предложено его легальное определение, сформулированы научные дефиниции изменения трудового правоотношения, изменения условий труда и проведено разграничение между ними.

Все это позволило сформулировать новую концепцию изменения трудового договора и условий труда, которая может быть реализована как в ТК Беларуси, так и ТК России.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В БЕЛАРУСИ И РОССИИ

3.1. Перевод и его виды

3.1.1. Понятие и определение переводов

Перевод – сложная и многогранная правовая категория. Сложность данного правового явления объясняется неоднородностью переводов, наличием некоторых коллизий, пробелов в законодательстве о переводах; наличием смежных правовых понятий (перемещение, изменение существенных условий труда и др.) и некоторыми другими факторами. По своему значению перевод представляет собой: один из путей трудоустройства граждан; основной способ продвижения по службе; средство, позволяющее осуществить оптимальную расстановку кадров у нанимателя, не прибегая к увольнениям; механизм, обеспечивающий охрану здоровья работников и т.п.

В настоящее время такой термин, как «перевод на другую работу», в науке трудового права и в законодательстве существенно потеснен более лаконичным и точным термином «перевод», поскольку поручение работнику другой работы, т.е. работы по другой трудовой функции, представляет собой всего лишь один из видов переводов. В свою очередь нормы о переводах в настоящее время ни в России, ни в Беларуси не составляют самостоятельный правовой институт или подынститут трудового права, как полагают некоторые авторы [215. С. 107], а входят в правовой подынститут «изменение трудового договора» в рамках правового института «трудовой договор».

В отечественной науке трудового права активное исследование проблем переводов началось с 60-х гг. XX в. Тогда же были даны первые определения перевода, исследовалось понятие перевода. Важно подчеркнуть, что те или иные доктринальные определения переводов во многом зависели от действовавших в то время правовых норм. И.Б. Морейн, который одним из первых в СССР комплексно исследовал переводы на другую работу, считал перевод «одним из способов прекращения прежнего трудового правоотношения и возникновения нового правоотношения» [144. С. 25, 26]. Он рассматривал перевод как «установившееся состояние» и как «процесс движения к этому состоянию» [144. С. 48]. Л.Ю. Бугров определял переводы как «некоторые случаи существенных изменений существенных условий труда» [27. С. 67, 75]. Такое определение в целом правильно передавало понятие перевода по действовавшему до 1988 г. законодательству. В конце 80-х – начале 90-х гг. А.А. Фатуев подверг критике понятие перевода, закрепленное законодателем в 1988 г. в ст. 25 КЗоТ, а именно закон «автоматически, независимо от того, будут ли хоть как-то иначе очерчены права и обязанности работника, перемещение на другое предприятие относит к переводам» [295. С. 111], не предлагая при этом своего определения и понятия переводов.

Недостаточно последовательно и четко определяет перевод Д.А. Колбасин, рассматривая его как «изменение первоначального варианта трудового договора, т.е. существенных условий труда» [226. С. 427], или в качестве «изменений существенных условий трудового договора» [281. С. 188]. Подобным образом определяют перевод и некоторые российские ученые [8. С. 20; 19. С. 26; 51. С. 211; 102. С. 61; 248. С. 121]. Е.П. Циндяйкина, пытаясь дать полное и точное определение перевода, также необоснованно привносит в него вслед за Пленумом Верховного Суда России [164] такой признак, как изменение «существенных условий труда, обусловленных при заключении трудового договора (контракта)» [299. С. 57]. По такому же пути идет и А.В. Сергеев [215. С. 54, 57,

107], хотя и критикует российский Пленум Верховного Суда за уравнивание и смешение переводов и изменений существенных условий труда [215. С. 20, 23].

Нормы ст. 30, 32 ТК Беларуси достаточно четко разграничивают перевод и изменение существенных условий труда, поэтому их смешение, и более того – отождествление, недопустимо. С 1988 г. и до настоящего момента, как верно отмечает В.И. Кривой, «факт изменения существенных условий труда ни при каких обстоятельствах не превратит перемещение в перевод» [115. С. 19]. Что касается такой категории, как существенные условия трудового договора, заимствованной из гражданского права и использованной в ст. 72 и 73 ТК РФ, то и при помощи нее на сегодняшний день нельзя точно определить переводы, как полагают некоторые авторы [142. С. 36]. Например, В.Н. Толкунова констатирует, что **«перевод меняет существенные условия трудового договора»** [249. С. 65]. Но чем тогда перевод (ст. 72 ТК РФ) отличается от изменения существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ)? Проблема-тичность определения перевода как изменения существенных условий трудового договора по действующему законодательству о труде обусловлена и тем, что перечень существенных (обязательных) условий договора необоснованно расширен в законе (часть 2 ст. 19 ТК Беларуси, часть 2 ст. 57 ТК РФ). (См. также раздел 2.2 настоящей работы.)

Следует отметить, что если бы законодатель учел выдвинутое нами предложение о придании значения обязательных (существенных) условий только месту работы и трудовой функции, то определение перевода как изменения обязательных (существенных) условий трудового договора стало бы верным.

Некоторые авторы предпринимают попытку определить перевод через перемещение, что ведет к очередному смешению понятий. Так, Б.А. Шеломов пишет: «Переводом на другую работу следует считать перемещение работника, в результате которого меняются любые условия трудового договора» [307. С. 15]. Данное определе-

ние, кроме того, расходится как с белорусским, так и с российским законодательством о труде, поскольку изменение не всякого условия трудового договора есть перевод.

Довольно распространенными в современной юридической литературе являются определения, согласно которым перевод есть изменение характера (трудовой функции или условия о роде работы) и места работы, установленных трудовым договором [41. С. 40; 309. С. 319]. Подобного рода определения не совсем точны, поскольку в них отсутствует указание на изменение местности выполнения работы. В науке трудового права место работы традиционно отождествляется с нанимателем, расположенным в определенной местности [97. С. 69; 229. С. 26; 289. С. 171]. При поручении работнику работы в другой местности у того же нанимателя (например, в другом подразделении) место работы, как правило, не изменяется, хотя перевод по смыслу ст. 30 ТК Беларуси и ст. 72 ТК РФ имеется. Полагаем, что определение перевода при помощи категории «место работы» является неприемлемым, так как последняя категория сама нуждается в конкретизации, а ее легальная дефиниция в законе отсутствует.

Наиболее правильными, точными и полными с позиции действующего законодательства Беларуси следует считать определения, согласно которым перевод есть «изменение одного из договорных условий труда: либо трудовой функции, либо места работы, либо места нахождения предприятия, учреждения, организации» [211. С. 181] или «поручение работнику работы, не соответствующей его специальности, квалификации, должности либо работы в другой местности или у другого нанимателя» [50. С. 32]. Для действующего законодательства России такие определения по идее следует дополнять указанием на изменение иных существенных условий трудового договора, хотя само по себе такое дополнение не устраняет существующего противоречия (несогласованности) между частью 1 ст. 72 и частью 1 ст. 73 ТК РФ. С одной стороны, изменение существенных условий трудового договора – это перевод, требующий получения письмен-

ного согласия работника, а с другой – работодатель вправе при определенных условиях изменять согласованные с работником существенные условия трудового договора в одностороннем порядке с предупреждением работника за два месяца.

Для сравнения: в науке австрийского и германского трудового права также предпринимались попытки определить понятие перевода, но единства мнений у ученых нет. Например, Г. Хоунинген-Гуене рассматривает перевод как поручение нанимателем работнику другой работы, когда происходит изменение свыше нормальной широты колебаний конкретной выполняемой работником деятельности [319. S. 46–47; 320. S. 155]. В. Хунольд понимает под переводом в производственно-правовом (или коллективно-правовом) смысле поручение работы в другой трудовой области (*Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches*) [322, S. 46]. Э. Бауман вообще дает достаточно широкое определение переводу, внося в него такие характеристики, как «ярко выраженное изменение территориального или функционального компонента», «существенное ухудшение условий труда» и т.п. [316. S. 146].

В ТК Беларуси впервые дано достаточно точное легальное определение понятию переводов (часть 1 ст. 30): «Переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки)» [288]. На основе толкования данной нормы можно сделать вывод о том, что закон связывает перевод с тремя возможными изменениями: а) поручение работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности; б) поручение работы у другого нанимателя; в) поручение работы в другой местности. ТК РФ, хотя и не содержит легальной дефиниции перевода, позволяет констатировать, что его понятие в России несколько шире, чем в

Беларуси, за счет добавления четвертого случая: изменения существенных условий трудового договора. (О недостатке данного дополнения упоминалось выше и будет сказано отдельно в разделе 3.3.)

Первое из вышеназванных изменений связано с таким обязательным условием трудового договора, как *трудовая функция*. Понятие трудовой функции давно исследуется в науке трудового права. И.С. Войтинский рассматривал трудовую функцию в широком и тесном (узком) смыслах. Трудовую функцию в широком смысле он отождествлял с условиями труда и относил к ней: а) род деятельности (профессию, специальность, должность), б) количество работы (рабочее время и норму выработки), в) обстановку работы (технические, санитарные и прочие условия процесса труда).

Трудовая функция в узком смысле, по мнению И.С. Войтинского, – это «род деятельности, профессия, специальность, должность и т.д.» [35. С. 16]. В дальнейшем в доктрине трудового права о трудовой функции обычно писали во втором (узком смысле).

Ф.М. Левиант под трудовой функцией понимала «род работы, подлежащей исполнению работником, вступившим в трудовое правоотношение» [127. С. 38].

Более широко трактовал трудовую функцию Л.Я. Гинцбург, относя к ней «круг обязанностей, возложенных на работника трудовым договором, законодательством о труде, локальными нормами права» [42. С. 48]. Причем данный автор приводит примеры специализации трудовой функции с привлечением указания на рабочее место, сферу деятельности и даже режим работы (оператор у пульта управления автоматической линии, бухгалтер расчетной части, горный мастер, сменный дорожный диспетчер) [42. С. 48].

Традиционным также является определение трудовой функции через ее основные характеристики: профессию, специальность, квалификацию, должность [43. С. 8; 104. С. 73; 229. С. 27]. В то же время подобный узкий подход был подвергнут справедливой критике рядом авто-

ров (В.А. Глозман, С.И. Сприндис) [44. С. 76; 227. С. 8]. В.А. Глозман в трудовой функции предложил выделять объективную и субъективную стороны [44. С. 77]. Причем если объективная сторона – это «работа по определенной профессии, специальности, квалификации или в определенной должности», основанная на государственных стандартах и эталонах ЕКСД, ЕТКС), то субъективная сторона трудовой функции – это «наличие у работника соответствующих профессиональных навыков, знаний, опыта» и т.д. [44. С. 77].

Разделяя во многом подход данного автора, полагаем, что в трудовой функции необходимо выделить еще третью, объективно-субъективную, сторону. В последней находит отражение сплав объективного и субъективного момента, а также учитывается специфика производства, организации труда, взаимосвязи подразделений и работников в процессе труда и ряд других локальных и частных особенностей.

Объективно-субъективная сторона трудовой функции состоит в учете централизованно утвержденных квалификационных характеристик, субъективных особенностей работника (его профессиональной подготовки, опыта, психических, физиологических и деловых качеств и т.п.), а также потребностей конкретного нанимателя для обеспечения более эффективного разделения труда. Эта сторона трудовой функции проявляется при утверждении должностной инструкции и иных локальных актов нанимателя, в случае конкретизации трудовой функции в трудовом договоре.

Интересные взгляды на трудовую функцию высказываются и в современной литературе по трудовому праву. Например, М.В. Лушникова и А.М. Лушников под трудовой функцией понимают *«определяемый соглашением сторон круг трудовых обязанностей, которые работник должен выполнять по определенной специальности, квалификации, должности либо конкретный вид поручаемой работы»*. Эти же ученые обобщили принципы, которыми характеризуется трудовая функция:

1) свобода трудового договора; 2) определенность; 3) устойчивость (стабильность) [133. С. 136]. Другой российский ученый В.Г. Сойфер небезосновательно считает, что трудовая функция должна иметь более гибкое содержание и быть ориентированной на конкретное рабочее место. Исходя из данного тезиса он предложил следующее определение трудовой функции: *«это круг работ и функциональных обязанностей работника, которые стороны трудового договора определяют применительно к конкретному рабочему месту с учетом профессиональных и деловых качеств работника»* [224. С. 35].

ТК Беларуси, в отличие от ТК РФ, по существу содержит легальное определение трудовой функции: это – работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией (п. 3 части 2 ст. 19 ТК Беларуси).

В абзаце 4 части 2 ст. 57 ТК РФ к существенным условиям трудового договора отнесено: наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием или конкретная трудовая функция. Данная норма представляется не безупречной.

Во-первых, существенным (обязательным) условием трудового договора должно выступать не наименование, а именно сама профессия, специальность, квалификация или должность работника, в том или ином сочетании составляющие его трудовую функцию. Наименование – это способ внешнего выражения содержания трудовой функции. Должность работника может быть переименована (например, в целях ее приведения в соответствие с квалификационными справочниками), но само содержание трудовой функции (круг прав, обязанностей, ответственности) работника при этом не изменится. Во-вторых, конкретная трудовая функция противопоставляется российским законодателем наименованию должности, специальности, профессии с указанием ква-

лификации, на что обоснованно обращалось внимание в литературе [69. С. 35].

Трудовая функция как российским, так и белорусским законодателем отнесена к существенным (обязательным) условиям трудового договора. Таким образом, закон отражает все три выявленные стороны трудовой функции (объективную, субъективную и объективно-субъективную), позволяя конкретизировать трудовую функцию на локальном и индивидуально-договорном уровне.

Недостаток же действующего законодательства Беларуси усматривается в том, что в легальное определение перевода (часть 1 ст. 30 ТК Беларуси) включено слишком узкое понятие «работа по другой профессии, специальности, квалификации, должности», не учитывающее всего разнообразия трудовых функций (например, совмещение профессий, возложение на работника дополнительных обязанностей в рамках его профессии, специальности, квалификации, должности). Тем самым понятие «перевод» сужается и позволяет нанимателям в одностороннем порядке изменять трудовые функции работников. Для сравнения: часть 1 ст. 72 и другие нормы главы 12 ТК РФ используют более удачный и широкий по охвату возможных ситуаций термин «трудовая функция».

На основании изложенного предлагаем в части 1 ст. 30 ТК Беларуси слова «другой профессии, специальности, квалификации, должности» заменить словами «другой трудовой функции». Реализация данного предложения позволит сторонам усложнять трудовую функцию через совмещение профессий, должностей, указание временной и постоянной трудовой функции, как это обоснованно в начале 90-х гг. XX в. предлагал Л.Ю. Бугров [26. С. 118].

На практике же для разграничения прежней и новой трудовой функции необходимо не ограничиваться формальным сравнением наименований характеристик, ее составляющих, а анализировать саму суть произошедших изменений. Для этого необходимо обращаться к должностным инструкциям, квалификационным справочникам и т.п.

Суд Молодечненского района при рассмотрении дела по иску Р. к ОАО «Строитель-197» о восстановлении на работе установил, что увольнение Р. с должности старшего инспектора отдела кадров было произведено в связи с ее отказом занять должность инспектора-экономиста в отделе снабжения, которая была предприятию более необходима. Суд проанализировал должностные обязанности старшего инспектора отдела кадров и инспектора-экономиста и пришел к правильному выводу, что это две совершенно разные должности, требующие от работника определенной квалификации. Поскольку при сокращении занимаемой истицей должности не решался вопрос о ее трудоустройстве на другую работу и соблюдения других гарантий, суд пришел к обоснованному выводу, что она подлежит восстановлению на работе [192. С. 8].

Судебная практика Беларуси выработала **критерии разграничения между изменением профессии, должности (как видом перевода) и изменением наименования профессии, должности (разновидностью изменения существенных условий труда)**. Под изменением профессии, должности понимаются случаи, когда меняются не только их наименование, но и круг трудовых обязанностей, обусловленных трудовым договором [54; 55]. Согласно судебной практике не только полное, но даже частичное изменение должности (например, замена 0,5 ставки учителя на 0,5 ставки воспитателя) рассматривается как перевод [126. С. 33–34].

Второе изменение, означающее перевод работника, связано со сменой нанимателя, точнее – с поручением работы у *другого нанимателя*. Под другим нанимателем в части 1 ст. 30 ТК Беларуси понимается «иной по отношению к прежнему наниматель, т.е. иное по сравнению с указанным в трудовом договоре юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником» [104. С. 131–132]. Особенность состоит в том, что постоянное поручение работнику работы у другого нанимателя, как было показано в разделе 2.3 и

соответствует законодательству о труде Беларуси и России, является случаем прекращения трудового договора, а временное – видом изменения трудового договора.

В литературе по трудовому праву данный случай перевода также связывается с изменением такого обязательного (существенного) условия трудового договора, как место работы. Как верно отмечают М.В. Лушникова и А.М. Лушников, в «правоприменительной практике условие о месте работы определялось двумя критериями: 1) работа в контрактной организации (с указанием структурного подразделения); 2) местность, в которой расположена организация» [133. С. 137].

Оценочное понятие *«другая местность»* национальным трудовым законодательством Беларуси не раскрывается. В этой части субсидиарно может применяться п. 1 постановления Совета Министров СССР от 15 июля 1981 г. «О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность» [158], согласно которому под «другой местностью» понимается территория, расположенная за чертой того населенного пункта по существующему административно-территориальному делению, где находится предприятие, с которым работник находится в трудовых отношениях.

Аналогичные определения, как правило, даются и в юридической литературе [103. С. 67; 289. С. 166] и закрепляются в действующих подзаконных актах России [171]. Кроме того, в п. 16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 дано близкое к вышеуказанному определению разъяснение: «Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта» [170].

Полагаем, что оба вышеуказанных определения не идеальные, поскольку, хотя и содержат объективный критерий разграничения прежней и другой местности, но не учитывают ряд иных обстоятельств (например, расстояние между двумя объектами, транспортную доступность, величину населенных пунктов). Такие обсто-

ательства нельзя охватить абсолютно определенной нормой права, поэтому окончательную оценку понятию «другая местность» в спорных случаях с учетом всех обстоятельств дела должен давать суд.

Мы разделяем мнение М.В. Лушниковой и А.М. Лушников о том, что в указанных случаях уместно обращение к аналогии закона, в частности к понятию «подходящая работа», раскрываемого законодательством о занятости [133. С. 144], хотя в перспективе ориентировочные критерии «другой местности» имеет смысл разъяснить на уровне постановления Пленума Верховного Суда.

Четвертый признак перевода (по части 1 ст. 72 ТК РФ), связанный с изменением существенных условий трудового договора, оставляем без дополнительного комментария. Категории «изменение существенных условий труда» и «изменение существенных условий трудового договора» будут более подробно рассматриваться в разделе 3.3 книги.

На основании анализа научных разработок ученых и действующего законодательства можно дать следующее научное определение переводу.

Перевод – это вид изменения или основание прекращения трудового договора, заключающееся в поручении нанимателем работнику работы по другой трудовой функции, у другого нанимателя либо в другой местности.

Исходя из разделяемого автором подхода об отнесении к существенным (обязательным, необходимым) условиям трудового договора только условий о месте работы и трудовой функции, определение перевода можно сформулировать и в более лаконичной редакции.

Перевод – это изменение существенных (обязательных, необходимых) условий трудового договора о месте работы и трудовой функции.

Полагаем, что на предложенные дефиниции целесообразно ориентироваться российскому законодателю при

устранении коллизий между ст. 72 и 73 ТК РФ, а белорусскому законодателю при корректировке нормы части 1 ст. 30 ТК Беларуси.

Предвосхищая возможные претензии в слишком узкой трактовке понятия перевода со стороны оппонентов, подчеркнем, что предложенные нами определения переводов вовсе не приведут к ситуации одностороннего изменения нанимателем всех других условий трудового договора (например, условий о заработной плате, о гарантиях и компенсациях), поскольку в законе должно сохраниться общее правило о договорном изменении всех условий трудового договора (а не только обязательных). Сейчас это общее правило закреплено соответственно в части 4 ст. 19 ТК Беларуси и части 4 ст. 57 ТК РФ, а в перспективе его следовало бы перенести в ст. 29¹ ТК Беларуси и ст. 71¹ ТК РФ, посвященную общим правилам об изменении трудового договора и условиях труда, что уже обосновывалось нами в разделах 2.3 и 2.4 работы.

3.1.2. Классификация переводов и характеристика их видов

Решение других теоретических и практических вопросов переводов обуславливает потребность в научно обоснованной **классификации переводов**. Необходимость классифицировать переводы связана еще и с тем, что они достаточно разнообразны. Еще Н.Г. Александров отмечал, что переводы «вовсе не составляют однородных юридических явлений» [4. С. 275–276]. Эта же черта переводов подчеркивается и Г. Хоунинген-Гуене [319. S. 15–16].

В научной и учебной литературе по трудовому праву данному вопросу до сих пор не уделялось должного внимания [50. С. 32; 101. С. 29; 113. С. 7; 281. С. 189]. Изложить же проблему переводов и не показать всего их многообразия и особенностей при помощи стройной, научно обоснованной классификации – значит многое упустить в исследовании данной проблемы. Предлагаемая

классификация переводов во многом корреспондирует с ранее предложенной нами системой видов изменения трудового договора (см. раздел 2.3).

1. В зависимости *от характера изменяющихся условий и субъектного состава трудового договора* и на основе толкования ст. 19, 30 ТК Беларуси переводы делятся на три вида:

- перевод на работу по другой трудовой функции;
- перевод к другому нанимателю;
- перевод в другую местность [14. С. 71–72].

Исходя из буквального толкования части 1 ст. 72 ТК РФ следует выделять еще один вид перевода: изменение существенных условий трудового договора.

Не останавливаясь подробно на указанных видах переводов (отличия между ними были рассмотрены нами выше при анализе трудовой функции, другого нанимателя и другой местности), затронем проблему юридической квалификации поручения работнику работы в другом обособленном структурном подразделении той же организации (например, в другом филиале, представительстве).

На основе российского законодательства о труде вопрос решается достаточно просто. Из толкования ст. 72 ТК РФ поручение работы в другом обособленном подразделении будет переводом только в двух случаях: во-первых, когда работа в таком подразделении была специально согласована сторонами в трудовом договоре в качестве существенного условия; во-вторых, если обособленное подразделение обладает статусом работодателя, что в принципе допускает часть 3 ст. 20 ТК РФ. В остальных же случаях по части 3 ст. 72 ТК РФ такое поручение будет рассматриваться как перемещение.

ТК Беларуси не дает четкого ответа по данной проблеме. Анализ части 4 ст. 19, части 1 ст. 30 и части 1 ст. 31 ТК Беларуси позволяет сделать вывод о том, что поручение работнику работы по той же трудовой функции, но в другом обособленном структурном подразделении, наделенном правом приема и увольнения работников, однозначно не является перемещением. Такое

поручение не является и переводом (при буквальном толковании ст. 1 и части 1 ст. 30 ТК Беларуси), выступая особым случаем изменения трудового правоотношения (условий труда), а в некоторых случаях и изменением трудового договора.

Если же исходить не из буквы закона, а из юридической природы этого правового явления, оно есть не что иное, как перевод. Для подобного вывода имеются следующие основания.

В разделе 2.1 настоящей работы нами выяснено, что обособленные структурные подразделения могут выступать в качестве субъекта трудового договора (нанимателя, работодателя), поскольку могут обладать правом приема-увольнения работников, иметь обособленное имущество, фонд заработной платы, банковский счет и нести ответственность по своим обязательствам. Если обособленное подразделение выступает нанимателем, то поручение работнику работы в другом обособленном подразделении того же юридического лица или в его головном офисе полностью подпадает под определение перевода. По мнению В.И. Кривого, в рассматриваемой ситуации «будет наличествовать перевод на работу в другую местность» [289. С. 173]. Последнее утверждение представляется спорным, поскольку обособленное подразделение, которое по нормам гражданского права действительно располагается вне места нахождения юридического лица, нередко располагается в той же местности, т.е. в том же населенном пункте по существующему административно-территориальному делению (яркий пример – филиалы банков в г. Минске). Решение указанной проблемы в белорусском законодательстве о труде, как отмечалось, видится в расширении понятия «наниматель» в ст. 1 ТК Беларуси путем отнесения к нему обособленных структурных подразделений юридических лиц либо закреплением «расширяемого» определения нанимателя, что было использовано в части 2 ст. 20 ТК РФ. (См. также раздел 3.4.3.)

2. По срокам переводы делятся на постоянные (без указания срока) и временные (на определенный срок).

При временных переводах приказы (распоряжения) нанимателей о переводе должны содержать указание на определенный период времени, в течение которого работник будет выполнять другую работу или момент окончания перевода.

Особыми подвидами временных переводов выступают *временные переводы в связи с производственной необходимостью (ст. 33 ТК Беларуси, ст. 74 ТК РФ) и простоем (ст. 34 ТК Беларуси), осуществляемые без согласия работника*. Основная специфика данных переводов состоит в том, что они представляют собой исключения из общего правила о допустимости перевода работника только с его письменного согласия. Указанные временные переводы – это еще одно проявление директивной власти нанимателя по отношению к работнику (наряду с перемещениями, изменением существенных условий труда и т.п.). Остановимся на нескольких проблемных вопросах с применением указанных норм, так как их подробный комментарий выходит за рамки данной работы.

В легальном определении *производственной необходимости* в части 2 ст. 33 ТК Беларуси содержится открытый и широкий перечень случаев, относящихся к данной категории: «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, а также для замещения отсутствующего работника».

Интересно, что понятие «производственная необходимость» в части 2 ст. 33 ТК Беларуси почти полностью соответствует ст. 26 КЗоТ БССР и РСФСР 70-х гг. и ст. 74 ТК РФ. В части 1 ст. 74 ТК РФ, хотя и не

содержится легальной дефиниции производственной необходимости, но приводится перечень таких случаев: для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника.

Сравнительный анализ указанных норм показывает, что перечень случаев производственной необходимости по ТК Беларуси является открытым (используется оценочное понятие «исключительные случаи»), а по ТК РФ – закрытым.

Последний подход представляется более обоснованным. На практике наниматели трактуют понятие «исключительные случаи» достаточно широко, что ведет к нарушению принципа определенности трудовой функции работника, на что справедливо обращали внимание О.С. Курылева и А.М. Куренной [125. С. 83–84, 121. С. 91].

Многие ученые-трудовики в разное время высказывались за сужение понятия производственной необходимости [4. С. 275; 144. С. 93–94; 203. С. 126]. Напомним, что ст. 26 КЗоТ Беларуси 1972 г. (в редакции Закона от 15 декабря 1992 г.) допускала возможность расширения случаев производственной необходимости лишь в коллективных договорах, соглашениях.

Такой подход представляется оптимальным и компромиссным, так как допускает в ограниченных пределах конкретизацию данного оценочного понятия с участием представительного органа работников. Следует согласиться с В.И. Кривым, что спасение чужого имущества не представляет собой случая производственной необходимости [116. С. 19], поскольку последняя должна существовать для данного нанимателя. Нельзя признать обоснованным и решение законодателя об отнесении к

случаям производственной необходимости предотвращения простоя (в ТК РФ это решение получило последовательное закрепление, а в ТК Беларуси оказалось «размытым»). Во-первых, в реалиях современной переходной экономики и постоянной нехватки комплектующих такие переводы могут стать ежемесячными и приведут к массовым нарушениям прав работников. Во-вторых, временные переводы при простое в ТК Беларуси специально урегулированы (ст. 34) в отличие, например, от ТК РФ, где они рассматриваются как случай производственной необходимости (ст. 74).

Некоторыми российскими авторами предлагалось понятие «производственная необходимость» заменить понятием «чрезвычайные ситуации» [204. С. 64; 142. С. 36]. Полагаем, целесообразно сохранить исторически закрепившуюся категорию «производственная необходимость», ограничив ее исключительными (в том числе чрезвычайными) и заранее непредвиденными ситуациями. При этом будет использован и исторический опыт, поскольку, как верно отмечают М.В. Лушникова и А.М. Лушников, именно эти два критерия (исключительность и непредвиденность обстоятельств) и содержались в первоначальной редакции ст. 26 КЗоТ РСФСР 1971 г. [133. С. 146].

На основании изложенного предлагаем в части 2 ст. 33 ТК Беларуси слова «либо иного имущества и в других исключительных случаях» заменить словами «и в других исключительных и заранее непредвиденных случаях, определенных коллективным договором, соглашением», а также исключить слово «простоя».

Достоинством понятия производственной необходимости в части 2 ст. 33 ТК Беларуси по сравнению с ТК РФ является четкое указание на «необходимость для данного нанимателя». О пробельности данного аспекта назначения производственной необходимости в ст. 74 ТК РФ обращалось внимание в литературе [205. С. 5]. Полагаем, пробела здесь нет, но для решения данного вопроса необходимо прибегать к толкованию. Поскольку со-

гласно части 1 ст. 74 ТК РФ указанный временный перевод возможен без согласия работника только в той же организации, то и производственная необходимость должна существовать для данной организации.

Временный перевод для замещения временно отсутствующего работника рассматривается ТК Беларуси и ТК РФ не как самостоятельный, а как разновидность временного перевода в связи с производственной необходимостью. При этом в ТК Беларуси никаких специальных правил для данного перевода не установлено, т.е. наниматель вправе переводить работника на срок до одного месяца без его согласия неограниченное число раз в течение календарного года, что является проявлением принудительного труда [289. С. 182–183]. Обратим внимание, что в ст. 26 КЗоТ БССР 1972 г. содержалась гарантия прав работника от необоснованно частых переводов для замещения временно отсутствующих работников: ограничение данных переводов одним месяцем в течение календарного года. Сохранилась эта гарантия в части 1 ст. 110 ТК Кыргызстана и части 2 ст. 74 ТК РФ. В целях усиления гарантий прав работников предлагаем дополнить ст. 33 ТК Беларуси новой частью следующего содержания: «Продолжительность перевода для замещения временно отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря)».

ТК Беларуси впервые дает легальное определение *простоя* (часть 1 ст. 34): «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.)».

ТК РФ содержит «скрытую» дефиницию простоя в части 1 ст. 74: временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Признавая близкое содержание и в целом обоснованность данных понятий, вызывает сомнение указание в

ТК Беларуси временных рамок простоя – не более шести месяцев. При этом за рамками правового регулирования остается ситуация с временным отсутствием работы на предприятии сроком более шести месяцев, что также встречается на практике. Имеет ли работник при таком длительном отсутствии работы право на сохранение заработка в размере не ниже двух третей тарифной ставки, оклада (часть 1 ст. 71 ТК Беларуси)?

При буквальном толковании части 1 ст. 34 ТК Беларуси можно прийти к отрицательному ответу на этот вопрос. Полагаем, что законодатель преследовал иную цель – ограничить шестью месяцами максимальную продолжительность такого временного перевода без согласия работника. Для более точного отражения воли законодателя и устранения коллизий норм права предлагаем из части 1 ст. 34 Беларуси слова «(сроком не более шести месяцев)» исключить. Норму части 2 этой же статьи после слова «нанимателя» дополнить словами «(но не более шести месяцев)», а также новым предложением: «По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен».

Наконец, в ТК Беларуси отсутствует норма, ограничивающая переводы квалифицированных работников на неквалифицированную работу при простое и для замещения временно отсутствующего работника. Такое правило было известно КЗоТ БССР 1972 г. (до 15 декабря 1992 г.). Содержится оно и в ряде ТК стран-участниц СНГ (ст. 39 ТК Таджикистана, ст. 22 Закона «О труде в Республике Казахстан», часть 3 ст. 74 ТК РФ). Правда, в части 3 ст. 74 ТК РФ данная норма сформулирована слишком широко и может полностью исключить возможность временных переводов работников без их согласия: «С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации».

Полагаем, что норму, обуславливающую переводы квалифицированных работников на неквалифицированную работу согласием работника, следует закрепить в ТК Беларуси, а в ТК РФ – ограничить случаями простоя

и замещения временно отсутствующего работника. Действительно, обязательные (не требующие согласия работника) переводы квалифицированных работников на неквалифицированную работу могут негативно сказываться на их квалификации и в целом унижать их достоинство.

Не решает этой проблемы и требование «учитывать» при переводе в связи с простоем трудовую функцию работника (по части 2 ст. 34 ТК Беларуси), так как отсутствие близкой по квалификации вакантной должности само по себе не является препятствием для перевода руководителя или специалиста на неквалифицированную работу (уборщика, грузчика и т.п.). На основании изложенного предлагаем дополнить ТК Беларуси новой ст. 34¹ «Ограничение временного перевода на неквалифицированные работы» следующего содержания: «При простое и в случае замещения временно отсутствующего работника временный перевод квалифицированного работника на неквалифицированные работы не допускается без письменного согласия работника».

Отметим, что отказ российского законодателя от самостоятельной статьи, регулирующей временные переводы при простое, повлекло «потерю» нормы, требующей учитывать трудовую функцию работника при данных переводах (часть 1 ст. 27 КЗоТ РФ 1971 г.), что негативно сказывается на правовом положении работника. Полагаем, что ст. 74 ТК РФ следует дополнить нормой следующего содержания: «Временный перевод работника в связи с простоем должен производиться работодателем с учетом трудовой функции работника».

Интенсивно развивающимся на Западе и недавно появившимся в Беларуси подвидом временных переводов является *«рекрутинг»*, или *заемный труд*, суть которого состоит в том, что «агентство принимает в свой штат высококвалифицированного специалиста, которого впоследствии «отдает в аренду» фирме-заказчику» [98. С. 7].

Такая деятельность, называемая еще «лизингом персонала», законодательно урегулирована в ФРГ, во Фран-

ции и ряде других зарубежных государств [84. С. 67; 242. С. 19]. На международно-правовом уровне заемному труду посвящена Конвенция МОТ № 181 и Рекомендация № 188 «О частных агентствах занятости» 1997 г. [108. С. 112–122]. В России в последнее время проблема заемного труда стала одной из широко обсуждаемых среди ученых-трудовиков. Более того, к 2004 г. в РФ была разработана и опубликована Концепция правового регулирования заемного труда, а 17 мая 2004 г. Комитет Государственной думы по труду и социальной политике провел парламентские слушания по вопросу перспектив ратификации Россией Конвенции МОТ № 181 и проблеме правового регулирования заемного труда [73. С. 25]. В Беларуси проблема заемного труда пока не привлекла большого внимания государства, хотя и исследуется отдельными авторами [119].

Полагаем, что назрела необходимость правового регулирования заемного труда как в Российской Федерации, так и в Республике Беларусь. Сфера применения «лизинга персонала» должна очерчиваться законодательством и контролироваться государством, поскольку связана с повышенной гибкостью в трудовых отношениях и частичной утратой ими лично-доверительного характера.

Как указывает В.Г. Сойфер применительно к заемному труду, «режим правового регулирования перевода на другую постоянную работу, предусмотренный ст. 72 ТК РФ, возможен только в случае, если стороны при заключении трудового договора самостоятельно определяют в качестве обязательного (существенного) условия будущего трудового правоотношения работу у предприятия-пользователя в порядке перевода» [224. С. 38–39]. На наш взгляд, попытки приспособить нормы ст. 72 ТК РФ под особенности заемного труда изначально порочны, поскольку данная статья регулирует постоянные переводы, тогда как у заемного работника в определенном смысле два работодателя (во всяком случае две противостоящие работнику стороны), второй из которых (пред-

приятие-пользователь) время от времени меняется. По правовой природе заемный труд ближе к временным переводам и командировкам, хотя и не вписывается полностью в нормы о данных трудовправовых явлениях.

3. В зависимости от *источника инициативы* переводы подразделяются на три группы: по инициативе нанимателя; по инициативе работника; по инициативе третьих лиц.

Работник обычно становится инициатором перевода при желании продвинуться по службе; при невозможности выполнения прежней работы по состоянию здоровья; нахождении другой более высокооплачиваемой работы и т.д. В определенных случаях просьба работника о переводе обязательна для нанимателя (например, при переводе в связи с беременностью, кормлением ребенка грудью – часть 3 ст. 30, ст. 264 ТК Беларуси, часть 2 ст. 72, ст. 254 ТК РФ).

Не урегулированным в законе остается вопрос, обязан ли наниматель по просьбе работника увольнять его до истечения срока предупреждения о предстоящем высвобождении (например, когда работник нашел себе новое место работы, где срочно в нем нуждаются). На практике не все наниматели идут навстречу высвобождаемому работнику, предлагая последнему уволиться по собственному желанию (при этом работник лишается многих трудовых гарантий и может упустить найденную вакансию). Из толкования частей 1, 3 и 6 ст. 43 ТК Беларуси, части 2 ст. 81, ст. 82 ТК РФ основной смысл предупреждения усматривается в трудоустройстве работника. В связи с этим и для усиления гарантий прав высвобождаемых работников предлагаем дополнить ст. 43 ТК Беларуси нормой следующего содержания: «В случае, если в период предупреждения об увольнении работник найдет новое место работы, наниматель обязан его уволить по пункту 1 статьи 42 ТК в срок, указанный в заявлении работника». Аналогичную норму, адресованную работодателю, со ссылкой на увольнение работника по п. 2 ст. 81 ТК РФ целесообразно закрепить в части 5 ст. 81 ТК РФ.

По общему же правилу перевод производится по соглашению сторон, т.е. наниматель может и отказать в переводе работника. В этом случае работник может уволиться с данной работы по своей инициативе (ст. 40, 41 ТК Беларуси, ст. 80 ТК РФ), а затем в общем порядке заключить трудовой договор с другим нанимателем.

Переводы производятся по инициативе нанимателя, например, в случае производственной необходимости, при простое, а также когда на этой работе восстанавливается незаконно уволенный работник. При этом важно помнить, что не допускается общая дисциплинарная ответственность работника в виде перевода на нижеоплачиваемую работу, которая была известна советскому законодательству [23]. В то же время изучение судебной практики показывает, что наниматели не всегда это учитывают, что приводит к нарушениям прав работников и признанию судами таких переводов незаконными [192. С. 7; 57].

Разновидностью переводов по инициативе нанимателя являются так называемые **переводы в порядке перестановки или перегруппировки** (п. 28 постановления Пленума Верховного Суда Беларуси от 29 марта 2001 г. № 2) и **переводы в порядке трудоустройства** (часть 1 ст. 43 ТК Беларуси, часть 2 ст. 81 ТК РФ). Причем если первые являются правом нанимателя, входят в предмет его административного усмотрения [15. С. 86–87], то вторые связаны с его обязанностью принятия мер по трудоустройству работников, подлежащих увольнению по п. 1, 2, 3 и 6 ст. 42 ТК Беларуси, п. 2 и 3 ст. 81 ТК РФ. Как верно отмечает Л. Дулько, из смысла части 1 ст. 43 ТК следует, что «наниматель обязан предложить работнику, чья должность сокращена, как работу, соответствующую роду деятельности работника, так и работу, которую он может выполнять с учетом имеющегося образования, практических навыков, а также неквалифицированную работу» [71. С. 21]. Текущая и кассационно-надзорная судебная практика при этом учитывает, принимались ли на работу в период предупреждения о

сокращении другие лица, если принимались, то на какие должности и предлагались ли последние истцу [57; 58], мог ли истец выполнять работу по не предложенным ему вакансиям [66], сколько вариантов переводов из реально имеющихся у нанимателя вакансий было предложено работнику, предлагались ли неполные (0,5, 0,25) вакантные ставки [63].

В п. 29 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 содержится важное разъяснение относительно применения части 2 ст. 81 ТК РФ: «Исходя из конституционного принципа о равенстве всех перед законом и судом (часть 1 статьи 19 Конституции РФ), а также учитывая положения части первой статьи 180 и части 3 статьи 73 Кодекса, работодатель в указанном случае обязан предложить работнику работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы – иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья» [170].

Примерами переводов по инициативе третьих лиц выступают, например, переводы по требованию санитарно-эпидемиологических органов, переводы в соответствии с медицинским заключением [172].

Переводам в соответствии с медицинскими показаниями (другими словами – в целях охраны здоровья) в ТК Беларуси и ТК РФ посвящены специальные правила. Согласно части 3 ст. 30 ТК Беларуси и части 2 ст. 72 ТК РФ работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, наниматель (работодатель) обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается соответственно по п. 2 ст. 42 ТК Беларуси и п. 8 ст. 77 ТК РФ.

Характерно, что при переводе работника на постоянную нижеоплачиваемую работу ему предусматривается соответствующая гарантийная доплата по прежнего среднего заработка. Согласно части 1 ст. 72 ТК Беларуси такая доплата выплачивается по общему правилу в течение не менее двух недель, а по ст. 182 ТК РФ – в течение одного месяца, 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. Полагаем, что нормы ТК РФ сконструированы более удачно и нацелены на охрану здоровья работника, поэтому при реформировании ТК Беларуси их следует учесть. На наш взгляд, сохранение среднего заработка в течение двух недель (по части 1 ст. 72 ТК Беларуси) в случаях, когда постоянный перевод на нижеоплачиваемую работу не связан с состоянием здоровья и инициирован самим работником не имеет под собой оснований, которые требуются для гарантированных выплат (доплат).

Под медицинским заключением в части 3 ст. 30 ТК Беларуси и части 2 ст. 72 ТК РФ понимается заключение медико-реабилитационной экспертной комиссии (для инвалидов) и врачебно-консультативной комиссии (для иных работников)¹. Медицинское заключение, констатирующие противопоказанность работы работника на данной работе, является обязательным как для работника, так и для нанимателя.

Разновидностью перевода в целях охраны здоровья является **перевод беременных женщин на более легкую работу**. Особенности данных переводов урегулированы в ст. 264 ТК Беларуси и ст. 254 ТК РФ и практически идентичны. В частности, беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных

¹ Далее – соответственно МРЭК и ВКК.

факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой работы, более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. Характерно, что часть 3 ст. 254 ТК РФ в отличие от ТК Беларуси предусматривает дополнительную гарантийную выплату беременным женщинам: за ними сохраняется средний заработок за период прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях.

В научной литературе по трудовому праву предлагаются также деления переводов в зависимости от *их целей* [133. С. 145; 144. С. 59–60; 215. С. 71–72], *смены или сохранения места работы* [46. С. 22; 120. С. 42; 215. С. 70] и по другим критериям.

3.1.3. Условия и процедура переводов

Общее правило (условие), лежащее в основе правовых норм о переводе, сформулировано в части 2 ст. 30 ТК Беларуси: **перевод допускается только с письменного согласия работника**, за исключением случаев, предусмотренных ст. 33 и 34 Кодекса. Данное правило вытекает из отраслевого принципа определенности трудовой функции работника, сформулированного в ст. 20 ТК Беларуси, а также обусловлен стабильностью такого обязательного условия трудового договора, как место работы. Оно же является проявлением принципа свободы изменения трудового договора и условий труда.

Для сравнения отметим, что в части 1 ст. 72 ТК РФ данное правило сформулировано применительно к посто-

янным переводам, что необоснованно сужает сферу действия рассматриваемого условия, оставляя в правовом вакууме временные переводы (кроме переводов сроком до одного месяца при производственной необходимости, урегулированных ст. 74 ТК РФ). Полагаем, что необходимо из части 1 и 3 ст. 72 ТК РФ исключить указание на постоянную работу. До этого времени на практике при временных переводах, не охватываемых ст. 74 ТК РФ, необходимо ориентироваться на норму части 4 ст. 57 ТК, требующую письменного согласования сторонами изменений условий трудового договора.

Закон впервые установил *письменную форму согласия* работника на перевод, которое может выражаться как в собственноручно подписанном заявлении, так и в согласительной надписи на приказе о переводе. Общепризнанно, что роспись работника на приказе без каких-либо сопровождающих ее слов свидетельствует только о том, что работник ознакомился с приказом и не всегда может означать его согласие на перевод [91. С. 25; 113. С. 11; 289. С. 169; 309. С. 320]. Устного согласия работника на перевод не достаточно.

Согласно судебной практике сам факт выхода работника на работу после издания соответствующего приказа не означает его согласия на перевод.

Так, удовлетворяя протест заместителя Председателя Верховного Суда Республики Беларусь по делу по иску М. к колхозу «Прогресс» Зельвянского района Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда указала, что не основан на доказательствах вывод суда о том, что М. дал согласие на перевод. Сам факт выхода М. на работу в августе 1996 г., когда дело находилось в суде, не свидетельствует о согласии. В надзорной жалобе М. указывает, что этот выход был вынужденным, связанным с необходимостью обеспечения семьи [59].

Наукой трудового права и юридической практикой выработаны определенные критерии, позволяющие говорить о реальности согласия работника на перевод.

Во-первых, оно должно быть *предварительным*, т.е. данным еще до издания приказа [72. С. 21; 104. С. 135]. В то же время следует согласиться с Е.И. Астраханом в том, что «если согласие на перевод было дано задолго до перевода, то оно нуждается в подтверждении, ибо за это время отношение работника к переводу могло измениться под влиянием различных обстоятельств» [10. С. 8].

Незаконным является перевод работника в период его болезни или отпуска без получения его письменного согласия. Рассмотрим пример из судебной практики.

С. в заявлении суду указал, что работал на СП «Беккер-Систем» ООО шлифовщиком деревянных изделий. 1 марта 2003 г. был переведен на контрактную форму найма с подписанием соответствующего контракта. В начале мая 2003 г. он ушел в трудовой отпуск и, выйдя на работу в июне 2003 г., узнал, что с 26 мая 2003 г. согласно приказу по предприятию его перевели сборщиком изделий из ПВХ 4-го разряда. Письменное согласие на перевод до издания приказа у него получено не было. Изменений в контракт либо перезаключения контракта произведено не было. С. был уволен с работы в связи с истечением срока контракта по п. 2 ст. 35 ТК. При таких обстоятельствах суд Железнодорожного района г. Гомеля восстановил С. на работе и взыскал в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула [53].

Во-вторых, согласие работника на перевод должно быть *конкретным* [10. С. 8] или *однозначным* [197. С. 320], т.е. работник соглашается не на перевод вообще, а на перевод на определенную работу с конкретной трудовой функцией и условиями труда.

Наконец, в-третьих, согласие должно быть *добровольным*, «а не данным под неправомерным давлением нанимателя» [113. С. 11], не должно быть вынужденным. В то же время, как правильно отмечалось [295. С. 153], сам закон допускает некоторые виды вынужденных для работника переводов (например, перевод по состоянию здоровья под угрозой возможного увольнения – часть 3 ст. 30 ТК Беларуси, часть 2 ст. 72 ТК РФ). В судебной

практике по делам о восстановлении на работе и снятии дисциплинарных взысканий встречаются примеры, когда неподчинение работника распоряжению нанимателя вызывалось понуждением его к переводу на другую работу.

С. с октября 1997 г. работала продавцом I категории в фирменном магазине г. Борисова «Пачастунак». Приказом от 31 марта 2000 г. истица была уволена с работы по п. 5 ст. 42 ТК за прогулы без уважительной причины. Решением суда Смолевичского района от 16 мая 2000 г., оставленном без изменения судебной коллегией по гражданским делам Минского областного суда от 22 июня 2000 г., в иске отказано. Отменяя состоявшиеся судебные постановления, Президиум Минского областного суда, в частности, указал, что судами неправильно оценены доказательства. 3 марта 2000 г. С. не допустили к работе в качестве продавца I категории. После приемки товарно-материальных ценностей 27 марта 2000 г. С. была допущена к работе кассира, а не продавца [61].

Как видим, в приведенном споре имели место вначале незаконное отстранение работника от работы, а затем – перевод на другую работу без его согласия.

Рассмотренные выше критерии реальности согласия работника на перевод, полагаем, приемлемы и в других случаях изменения трудового договора и условий труда, когда закон требует получения согласия или иного волеизъявления работника (часть 4 ст. 19, часть 4 ст. 32, часть 2 ст. 94 ТК Беларуси, часть 4 ст. 57, части 3 и 4 ст. 73 ТК РФ). Данные критерии предлагается закрепить на уровне постановления Пленума Верховного Суда.

Развивая ранее высказанное предложение А.Я. Петрова [204. С. 63], полагаем, что со временем законодателью следует перейти от общего правила о допустимости перевода только с письменного согласия работника к общему правилу осуществления переводов и иных изменений трудового договора по письменному соглашению сторон, поскольку инициатива перевода может исходить как от нанимателя, так и от работника.

Процедура переводов представляет собой систему соответствующих законодательству и используемых на практике целенаправленных действий работника и нанимателя при переводе.

Различается общий порядок перевода работника и специальные процедуры применительно к тем или иным видам переводов.

Общая процедура перевода в Беларуси включает: проявление инициативы о переводе (может исходить не только от сторон, но и от иных лиц); достижение сторонами соглашения о переводе (обычно выражается в получении нанимателем письменного согласия работника на перевод); оформление перевода письменным дополнительным соглашением к трудовому договору (абзац 3 п. 14 постановления Пленума Верховного Суда Беларуси от 29 марта 2001 г. № 2); издание нанимателем приказа (распоряжения) о переводе; внесение записи о переводе в личный листок по учету кадров (карточку формы Т-2). При любом переводе наниматель в соответствии с п. 10 Типовых правил внутреннего трудового распорядка¹ Беларуси обязан: ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности; ознакомить работника с ПВТР, коллективным договором и соглашениями, действующими у нанимателя; проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда [190]. К сожалению, в России процедура оформления перевода не урегулирована столь детально, как в Беларуси, поэтому опыт последней в этом вопросе целесообразно учесть при совершенствовании трудового законодательства РФ.

Для сравнения отметим, что в Австрии и Германии к общей процедуре переводов относится получение нанимателем согласия совета предприятия на перевод работника [315. S. 170; 320. S. 155; 322. S. 39–75]. Полага-

¹ Далее – ПВТР.

ем, что в настоящее время нет предпосылок для введения в Беларуси и России подобной «коллективно-правовой санкции» на перевод, так как в постсоветских республиках отсутствует исторически сложившаяся система советов предприятий, являющаяся обязательной предпосылкой установления подобной процедуры.

Специальные процедурные правила касаются отдельных видов переводов.

Перевод работника к другому нанимателю является, как отмечалось, не изменением трудового договора, а прекращением трудового договора с прежним нанимателем и заключением нового трудового договора, что находит отражение и в процедуре такого перевода. При этом не следует смешивать данный вид перевода, имеющего особую процедуру, с изменением трудового договора при реорганизации (смене собственника имущества) организации. Порядок перевода работника к другому нанимателю включает следующие специфические элементы: достижение соглашения о переводе между работником, прежним и новым нанимателями либо между работником и вышестоящей организацией (например, концерном), по распоряжению которой осуществляется перевод от одного нанимателя к другому; прекращение трудового договора с прежним нанимателем по п. 4 ст. 35 ТК Беларуси, п. 5 ст. 77 ТК РФ; заключение трудового договора с новым нанимателем.

Нарушение вышеуказанной процедуры, выражающееся, например, в недостижении соглашения между всеми субъектами либо достижение, но не по всем аспектам (момент перевода, новый оклад, новая должность и т.п.), может повлечь возникновение трудового спора.

Определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда состоявшиеся судебные постановления по делу по иску В., У., М. к ПО бытовых услуг г. Могилева были отменены, а дело направлено на новое рассмотрение. Определение мотивировано, в частности, тем, что суд не выяснил, имелось ли согласование между директорами ПО бытовых услуг г. Могилева и МП «Фокус» на перевод с одного предприятия в другое [208].

Определенную специфику имеет *процедура перевода работника в целях охраны его здоровья*, инициатором которого могут быть как стороны, так и медицинские комиссии (ВКК или МРЭК). Но в любом случае основанием для такого перевода является медицинское заключение, в соответствии с которым работник нуждается в предоставлении другой имеющейся работы (часть 3 ст. 30 ТК Беларуси, часть 2 ст. 72 ТК РФ). Такой перевод осуществляется только с согласия работника (как правило, вынужденного), но независимо от согласия нанимателя. Если у нанимателя есть вакантное место, в предоставлении которого в соответствии с медицинским заключением нуждается работник, наниматель обязан предложить его работнику и с согласия последнего перевести его на это место. Если работник не согласен на такой перевод либо соответствующая работа у нанимателя отсутствует, трудовой договор расторгается по п. 2 ст. 42 ТК Беларуси, п. 8 ст. 77 ТК РФ, а в отдельных случаях работник освобождается от работы с сохранением среднего заработка (например, беременные женщины по части 2 ст. 264 ТК Беларуси, части 2 ст. 254 ТК РФ).

Особенность *процедуры временных переводов* связана с тем, что трудовой договор в этом случае изменяется на определенный срок, а по истечении срока договор восстанавливается в прежних условиях. На основании ТК и практики кадровых служб процедура временных переводов должна включать следующие особенности: достижение соглашения о временном переводе (это не требуется в случае перевода без согласия работника в соответствии со ст. 33 и 34 ТК Беларуси, ст. 74 ТК РФ); издание нанимателем приказа о временном переводе. Неурегулированным в законе является вопрос о механизме возвращения работника к выполнению прежних трудовых обязанностей. Полагаем, издание приказа о допуске работника к прежней работе, как правило, не требуется, а такое возвращение осуществляется автоматически со дня, следующего за днем истечения срока временного перевода.

При переводе для замещения временно отсутствующего работника наниматель не всегда может знать точный срок перевода. В этом случае в приказе срок перевода следует связывать с моментом выхода на работу замещаемого работника, а в день фактического выхода этого работника на работу издать приказ о возложении с того же дня на переведенного работника прежних трудовых обязанностей с прежними условиями труда. Суды при рассмотрении дел о временных переводах в случае простоя и производственной необходимости должны проверять как наличие указанных условий, так и соблюдение всей процедуры таких переводов [71. С. 22].

Важная процедурная особенность *постоянных переводов* состоит в том, что они отражаются в трудовой книжке работника (п. 24, 25 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников [177], п. 13 Типовых ПВТР [190], действующих в Беларуси, и п. 4, 10, 12 Правил ведения и хранения трудовых книжек [206], действующих в РФ).

Законодательством о труде Беларуси установлены *особенности процедуры переводов отдельных категорий работников*: оформление переводов работников, направленных в учреждения Республики Беларусь за границей, государственными органами, их направившими (абзац 2 п. 3 Положения о регулировании труда работников, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей, и гарантиях и компенсациях при служебных командировках за границу, с изм. и доп. [188]); специфика переводов молодых специалистов [187; 263. С. 7] и др.

Завершая рассмотрение проблемы переводов, следует еще раз отметить многообразие научных подходов к понятию и определению перевода, иным теоретическим вопросам в связи с многогранностью такого правового феномена, как перевод, и изменчивостью трудового законодательства в этой части. Процедурные правила о переводах способствуют соблюдению прав сторон (в первую очередь – работника) при переводе и поэтому нуждаются в более детальном правовом закреплении.

3.2. Перемещение

Исторически перемещение как самостоятельная правовая категория возникло значительно позже по сравнению с переводами: только в результате кодификации трудового законодательства в начале 1970-х гг. (часть 2 ст. 25 КЗоТ БССР 1972 г., часть 2 ст. 25 КЗоТ РСФСР 1971 г.), хотя сам термин «перемещение» употреблялся и ранее, но обычно как синоним или один из видов перевода [24. С. 38]. Этим поздним появлением правового регулирования перемещений во многом обусловлен факт недостаточной разработки проблемы перемещений в советской науке трудового права.

В советской юридической литературе до конца 80-х гг. перемещение обычно определялось через противопоставление переводу [101. С. 29; 220. С. 56; 221. С. 113]. В связи с реформой трудового законодательства 1988 г. и более четким отграничением перемещения от перевода и изменения существенных условий труда в белорусской науке трудового права было пересмотрено понятие перемещения. Оно стало определяться как «передвижение работника с одного рабочего места на другое» и т.п. [50. С. 35; 91. С. 25; 113. С. 37]. Аналогичные определения перемещению даются и после принятия ТК Беларуси 1999 г., поскольку его понятие практически не изменилось: «Перемещение – это поручение работнику прежней работы на новом рабочем месте» [289. С. 170]. Важной новеллой ТК Беларуси является закрепление определения перемещения в части 1 ст. 31:

«Перемещением признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и 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».

Данная легальная дефиниция способствует правильному применению правил о перемещениях в судебной и иной правоприменительной практике, отграничению пе-

ремещений от других видов изменения трудового договора и трудового правоотношения.

Многие российские специалисты по трудовому праву, вслед за Пленумом Верховного Суда Российской Федерации (имеется в виду п. 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. № 16), сужали понятие перемещения, относя к нему лишь такое изменение рабочего места, механизма, агрегата, структурного подразделения, при котором не изменяются существенные условия труда; в противном случае усматривали перевод [3. С. 99–100; 51. С. 212; 234. С. 161], хотя такая позиция, на наш взгляд, не вытекала из ст. 25 ранее действовавшего КЗоТ России.

С принятием ТК РФ 2001 г. данный подход, хотя и в несколько видоизмененном виде, нашел законодательное закрепление. Согласно части 3 ст. 72 ТК РФ перемещение не требует согласия работника, если оно не влечет за собой не только изменения трудовой функции, но и изменения иных существенных условий трудового договора. Из толкования данной нормы и части 1 ст. 72 ТК РФ вытекает вывод о том, что перемещение, соединенное с изменением существенных условий трудового договора, представляет собой перевод, требующий согласия работника.

Для сравнения: в немецком трудовом праве, как отмечает Г. Хоунинген-Гуене, понятие «перемещение» (*Umsetzung*) употребляется в нескольких смыслах. Во-первых, в смысле, вкладываемом правом государственной службы, перемещение есть поручение другой сферы задач без изменения службы. Во-вторых, в трудовом праве перемещение – это поручение работы на другом рабочем месте либо, другими словами, изменение конкретного рабочего места или конкретной службы внутри предприятия, осуществляемое работодателем в одностороннем порядке в силу директивной власти [319. S. 48–49].

В. Штромберг подчеркивает, что перемещение означает только трудо-техническое изменение деятельности, которое в любом случае допустимо без согласия работника и всегда удерживается в рамках единого трудового

договора [326. S. 6]. К.-Ф. Цапф пишет о перемещении в более широком смысле, к которому он относит любое изменение в отношении рода деятельности и рабочего места, производимое нанимателем в рамках своего права давать директивы [328. S. 106].

Как видно, краеугольным признаком перемещения (изменяющимся условием труда) в трудовом праве как Беларуси, так Германии и России выступает *рабочее место*.

Белорусский законодатель в части 2 ст. 31 ТК принял попытку дать легальное определение данному понятию: «Рабочим местом является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности».

Эта легальная дефиниция была подвергнута в науке трудового права критике, поскольку «местом временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности может быть любая часть организации, в которой он работает» [271. С. 135], понятие рабочего места в части 2 ст. 31 ТК Беларуси указывает «на пребывание работника на рабочем месте, а не на выполнение там трудовой функции» [289. С. 171]. На наш взгляд, при определении понятия рабочего места нужно учитывать все разнообразие видов и условий трудовой деятельности (в том числе труд надомников, «дистанционных» работников, выполняющих работу в различных местах, и т.д.). С учетом вышеуказанного, основываясь на опыте зарубежных стран (например, часть 2 ст. 107 ТК Кыргызстана) и ранее сделанных нами предложениях по совершенствованию законодательства о труде [258. С. 81], предлагается изложить часть 2 ст. 31 ТК Беларуси в новой редакции следующего содержания: «**Рабочим местом является место (места), на котором работник непосредственно выполняет свои трудовые обязанности**».

Российский законодатель также включил в ТК определение рабочего места, но закрепил его почему-то в главе 33 «Охрана труда», хотя, очевидно, что данное понятие используется и в других институтах трудового права

(в том числе в институте трудового договора). Согласно части 6 ст. 209 ТК РФ *рабочим местом признается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.*

Указанное определение, на наш взгляд, также не лишено недостатков: является расплывчатым и неоднозначным. В качестве дополнительного признака рабочего места в части 6 ст. 209 ТК РФ указывается на прямой или косвенный контроль работодателя за этим рабочим местом. В этой связи возникает вопрос, может ли работодатель каким-либо образом контролировать, например, рабочее место надомника, выполняющего работу у себя на дому либо рабочее место (в другой организации) в период нахождения работника в служебной командировке? Полагаем, что даже использование российским законодателем термина «косвенно» не снимает отмеченные противоречия.

С позиции совершенствования ТК РФ представляет интерес определение рабочего места, предложенное В.Г. Сойфером: «Рабочее место – это определенное трудовым договором производственное или иное территориальное пространство, предоставляемое или допускаемое работодателем, на котором реализуется трудовая функция работника в интересах работодателя и (или) иных лиц» [224. С. 26].

С точки зрения расположения дефиниции рабочего места, полагаем, что наиболее целесообразно было бы ее включить в отдельную статью ТК РФ (например, ст.1¹), в которой следует закрепить основные термины, используемые во многих институтах трудового права. Второй вариант (аналогичный подходу, избранному в ТК Беларуси), но менее удачный и обоснованный, чем первый, – это фиксация данного определения в ст. 72 ТК РФ, регулирующей перемещения.

Для четкого уяснения понятия перемещения необходимо правильно соотносить его с изменением трудового договора и изменением трудового правоотношения, а также учитывать отличия перемещения от переводов и от изменения существенных условий труда, трудового договора, поскольку они имеют разные правовые основания и последствия.

При перемещении, как отмечалось выше, изменяется рабочее место (механизм, агрегат), структурное подразделение, а следовательно, корректируются права и обязанности сторон применительно к рабочему месту (работник после перемещения обязан трудиться уже на новом рабочем месте, а наниматель обязан ему это новое рабочее место предоставить). Таким образом, при перемещении всегда изменяется содержание (права и обязанности) и в целом само трудовое правоотношение. Трудовой договор при этом изменяется только в случае, если конкретное рабочее место (механизм, агрегат), структурное подразделение являлось его условием, т.е. было прямо обусловлено в трудовом договоре. Итак, перемещение – это всегда вид изменения трудового правоотношения и лишь иногда – случай изменения трудового договора.

В отличие от переводов при перемещении, не требующем согласия работника, не должны изменяться трудовая функция и место работы (по ТК РФ – и иные существенные условия трудового договора), а меняется лишь рабочее место, механизм, агрегат, структурное подразделение. Этот же критерий разграничения переводов и перемещений подчеркивается в п. 15 постановления Пленума Верховного Суда Беларуси от 29 марта 2001 г. № 2, с изм. и доп. [163]. Перемещение в большинстве случаев осуществляется нанимателем самостоятельно, независимо от согласия работника (часть 3 ст. 31 ТК Беларуси, часть 3 ст. 72 ТК РФ), тогда как перевод, как правило, – с письменного согласия работника (часть 2 ст. 30 ТК Беларуси, часть 1 ст. 72 ТК РФ). Имеются отличия по оплате труда (ст. 72 ТК Беларуси, ст. 182

ТК РФ) и по другим критериям. Если происходит одновременно перевод и перемещение, то следует руководствоваться только правилами о переводе, поскольку они в целом предоставляют больший объем гарантий работникам [104. С. 140; 289. С. 173].

Перемещение в отличие от изменения существенных условий труда связано с изменением только рабочего места работника, структурного подразделения, механизма, агрегата с сохранением прежних существенных условий труда (по ТК РФ – существенных условий трудового договора). На практике распространены случаи, когда перемещения соединены с изменением существенных условий труда или договора (изменение размера оплаты труда, гарантий, режима работы и других). Данные случаи имеют различия в разрешении по законодательству Беларуси и России.

Согласно ТК Беларуси в таких случаях необходимо руководствоваться как нормами об изменении существенных условий труда (в частности, часть 3 ст. 32 – предупреждение работника за один месяц), так и правилами о перемещениях (часть 5 ст. 31 – запрет перемещать на работу, противопоказанную по состоянию здоровья, часть 2 ст. 72 – сохранение прежнего среднего заработка в течение двух месяцев). Такой подход, обоснованный ранее в науке трудового права Л.Я. Бугровым и Р.З. Лившицем [24. С. 41–42; 128. С. 58], нами разделяется.

В качестве примера приведем дело из судебной практики Беларуси, в котором наниматель ошибочно усмотрел наличие перемещения, соединенного с изменением существенных условий труда, тогда как в действительности имело место «чистое» перемещение.

Истцы работали в СКБ Минского ПО вычислительной техники. Им был предложен перевод во вновь образованное структурное подразделение (машиностроительное производство). Так как они отказались, приказом от 10 октября 1995 г. они были уволены с работы по п. 6 ст. 29 КЗоТ Беларуси. Решением суда Советского района

г. Минска от 21 февраля 1996 г. иск был удовлетворен. Суд усмотрел, что в данном случае имело место перемещение работников без изменения существенных условий труда, в связи с чем не имелось оснований для увольнения истцов по п. 6 ст. 29 КЗоТ [67].

По действующему ТК РФ, как отмечалось, перемещение, соединенное с изменением существенных условий трудового договора, должно производиться только с согласия работника (как перевод), хотя определенные коллизии между частью 1 и частью 3 ст. 72, а также ст. 73 ТК РФ все же имеются.

Так, согласно части 3 ст. 72 ТК РФ к перемещению, не требующему согласия работника, относится и поручение работы в другом структурном подразделении, если это не влечет изменения существенных условий трудового договора. В то же время часть 2 ст. 57 ТК РФ к существенным условиям трудового договора относит место работы (с указанием структурного подразделения). Как видим, две нормы не согласованы друг с другом. Российские авторы предлагают различные варианты разрешения данной коллизии. Так, Е.В. Магницкая и Е.Н. Евстигнеев, считают, что «на практике следует исходить из требований ст. 57 ТК и не допускать перемещения работника без его согласия в другое структурное подразделение организации (предприятия). Иначе в связи с существующими противоречиями в трудовом законодательстве возможность конфликтов не исключается» [136. С. 224]. Отметим, что, правильно обратив внимание на противоречие в законодательстве, данные авторы по существу не обосновали вариант разрешения коллизии в пользу ст. 57 ТК РФ. М.Ю. Тихомиров попытался разрешить данное противоречие следующим образом: если структурное подразделение находится в той же местности, то действует режим перемещения, если в другой – перевода [286. С. 100].

В официальной судебной практике России нашел отражение первый из высказанных вариантов разрешения

данной коллизии. Так, согласно п.16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «если в трудовом договоре место работы работника было определено с указанием конкретного структурного подразделения, то необходимо исходить из того, что изменение структурного подразделения организации возможно лишь с письменного согласия работника, поскольку в указанном случае это влечет за собой изменение существенного условия трудового договора (часть 2 ст. 57 ТК РФ). Под структурным подразделением организации следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д.» [170].

Для сравнения отметим, что ТК Беларуси и белорусская правоприменительная практика рассматривают поручение работы в другом структурном подразделении (кроме обособленного) в качестве перемещения, не требующего согласия работника. В свою очередь, поручение работнику прежней работы в другом обособленном подразделении (например, в филиале или представительстве организации) осуществляется только с согласия работника (т.е. аналогично переводу).

Спорным в науке трудового права является вопрос о том, как квалифицировать поручение работнику прежней работы на другом рабочем месте, когда последнее обусловлено сторонами в трудовом договоре. Одни авторы считают, что здесь имеет место изменение существенных условий труда [113. С. 41; 227. С. 9; 289. С. 172], другие усматривают необходимость получения согласия работника как при переводе [103. С. 66; 120. С. 43; 131. С. 118; 283. С. 195], третьи сводят данную ситуацию к перемещению [203. С. 137].

Не соглашаясь с данными подходами, полагаем, что в этом случае нет ни перевода, ни изменения существенных условий труда (трудового договора).

На наш взгляд, не любое упоминание в трудовом договоре конкретного рабочего места (структурного под-

разделения) должно расцениваться как договорное условие, изменение которого возможно лишь по соглашению сторон. Если рабочее место (структурное подразделение) указано сторонами в качестве договорного условия (например, оговорено в разделе «Дополнительные условия»), то изменяться оно может лишь по соглашению сторон (часть 4 ст. 19 ТК Беларуси, часть 4 ст. 57 ТК РФ). В остальных случаях оно может изменяться в рамках директивной власти нанимателя в одностороннем порядке.

В пользу такого толкования говорит и норма части 3 п. 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, действующей в РФ, согласно которой *в графе 3 трудовой книжки делается запись о принятии или назначении в структурное подразделение организации с указанием его конкретного наименования (если условие о работе в конкретном структурном подразделении включено в трудовой договор в качестве существенного)* [77].

Перемещения подразделяются *в зависимости от срока* (как и переводы) на постоянные и временные, а также на основе такого критерия, как *характер изменяющихся условий труда*, на следующие виды: перемещение в другое структурное подразделение, перемещение на другое рабочее место в том же структурном подразделении и перемещение на другой механизм, агрегат [210. С. 4]. Отсюда вытекает научное определение понятия «перемещение».

Перемещение – это изменение трудового правоотношения (в отдельных случаях – и изменение трудового договора), при котором наниматель поручает работнику *прежнюю работу на другом рабочем месте, в другом структурном подразделении в той же местности, на другом механизме или агрегате*.

Перемещение работника предполагает следующую **процедуру**: проявление инициативы о перемещении (как

правило, со стороны нанимателя); издание нанимателем приказа (распоряжения) о перемещении; внесение записи в личный листок по учету кадров (карточку формы Т-2).

В приказе (распоряжении) следует указывать конкретные производственные, организационные или экономические причины, вызвавшие перемещение работника (часть 4 ст. 31 ТК Беларуси; в России это правило выработано правоприменительной практикой). Важно, чтобы приказ (распоряжение) о перемещении был подписан уполномоченным должностным лицом нанимателя, чему уделяется особое внимание при рассмотрении трудовых споров. Приведем пример из судебной практики.

Г. обратился в суд с иском об отмене распоряжения начальника транспортного цеха РУП «Гомельский завод литья и нормалей» о применении к нему дисциплинарного взыскания, а также о восстановлении прежних существенных условий труда. Свои требования Г. обосновал тем, что распоряжением начальника транспортного цеха предприятия ему объявлен выговор за невыполнение задания по доставке груза в срок без уважительных причин. Тем же распоряжением за ним закреплен другой автомобиль – ЗИЛ-130, предназначенный для уборки снега. Ранее поручаемая нанимателем работа выполнялась Г. на автомобиле КамАЗ, закрепленном за ним при приеме на работу. Соответственно и оплата его труда была выше.

Решением суда Железнодорожного района г. Гомеля требования истца оставлены без удовлетворения. Определением судебной коллегии по гражданским делам Гомельского областного суда и постановлением президиума этого же суда решение суда оставлено без изменения. По протесту заместителя Председателя Верховного Суда Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда 26 августа 2002 г. судебные постановления отменены, а дело направлено на новое рассмотрение в тот же суд.

При рассмотрении указанного дела судом не проверены доводы стороны по существу заявленных истцом требований, в частности, имеет ли право начальник транспортного цеха осуществлять перемещение работников на другую работу, обусловлено ли закрепление за истцом другого автомобиля производственными, организационными или экономическими причинами.

Из материалов дела следует, что начальнику транспортного цеха руководителем РУП «Гомельский завод литья и нормалей» делегировано право применения к работникам цеха мер дисциплинарного взыскания. Что же касается перемещения, то оно мерой дисциплинарного взыскания не является. Поскольку при рассмотрении данного дела доводы истца о том, что вопросы перемещения работников не входят в компетенцию начальника транспортного цеха, судом исследованы не были, решение суда нельзя признать законным и обоснованным [145].

Если на длительный срок изменяются обусловленные в трудовом договоре рабочее место, структурное подразделение, механизм или агрегат, а работник согласен с перемещением, то сторонам целесообразно привести трудовой договор в соответствие с изменившимися условиями, заключив дополнительное соглашение к нему [268]. В отличие от постоянных переводов записи о перемещениях (даже о постоянных) в трудовую книжку работников не вносятся, за исключением случая, предусмотренного законодательством о труде Беларуси, когда работнику поручена работа в другом структурном подразделении с условиями труда, дающими право на льготное пенсионное обеспечение по Спискам № 1 и № 2 (п. 20 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников [177]).

При перемещении работник также пользуется определенными гарантиями, вытекающими из рассмотренных в разделе 2.4 принципов изменения трудового договора и условий труда. Во-первых, наниматель обязан обосновать перемещение производственными, организационными или экономическими причинами, а следовательно, перемещение не может быть произвольным, немотивированным. Во-вторых, при перемещении работник пользуется защитой от поручения ему работы, противопоказанной по состоянию здоровья. Это правило закреплено в части 5 ст. 31 ТК Беларуси. В ТК РФ данное правило прямо не закреплено, но выводится из ст. 212, возлагающей на

работодателей обязанность не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний. Суды уделяют внимание соблюдению нанимателями данных правил. Соответственно отказ работника от перевода или перемещения в связи с противопоказанностью ему предлагаемой работы по состоянию здоровья является правомерным и не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Рассмотрим пример из судебной практики.

Д. в заявлении суду указала, что работала бухгалтером в лесхозе. Уволена с работы приказом по п. 4, 5 ст. 42 ТК Беларуси за систематическое неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей и прогул. Считая увольнение незаконным, поскольку трудовой дисциплины не нарушала, просила суд восстановить на прежнее место работы, взыскать с ответчика компенсацию морального вреда.

Решением суда Миорского района постановлено в иске Д. о восстановлении на работе и взыскании компенсации морального вреда отказать, считать Д. уволенной по п. 4 ст. 42 ТК Беларуси. Определением судебной коллегии по гражданским делам Витебского областного суда решение суда оставлено без изменения. Заместитель Председателя Верховного Суда в протесте поставил вопрос об отмене состоявшихся судебных постановлений и направлении дела на новое рассмотрение.

Президиум Витебского областного суда постановлением от 3 марта 2001 г. протест удовлетворил исходя из следующего.

Согласно части 5 ст. 31 ТК Беларуси не допускается перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Судебные постановления об отказе Д. в иске о восстановлении на работе мотивированы тем, что перемещение Д. на другое рабочее место не повлекло существенное изменение условий труда, выполнение должностных обязанностей в помещении, в котором определено ее рабочее место, по состоянию здоровья не противопоказано. В обоснование решения суд сослался на медицинскую справку, выданную в 1997 г.

Между тем Д. утверждала, что она не может выполнять должностные обязанности на новом рабочем месте по состоянию здоровья, и в подтверждение своих доводов представила справку ВКК, выданную в 1999 г.

Суд доводы Д. не проверил, не дал оценку представленному ею документу. В связи с тем, что выяснение этих обстоятельств имеет существенное значение для правильного разрешения дела, президиум согласился с доводами протеста [201].

Таким образом, проблема перемещений, несмотря на ее несомненную актуальность для трудовых отношений, недостаточно разработана в науке трудового права. В ТК Беларуси перемещения регулируются более детально по сравнению с ТК РФ (им посвящена отдельная статья, включающая пять частей). Поэтому в процессе последующего реформирования законодательства о труде России имеет смысл учесть в этом вопросе и опыт Беларуси. Перемещения как одна из разновидностей изменения трудового правоотношения представляют собой эффективный способ передвижения работников на другие рабочие места с целью получения максимальных экономических результатов в процессе производства материальных благ и решения других производственных задач.

3.3. Изменение существенных условий труда и изменение существенных условий трудового договора

В настоящем разделе будут рассмотрены по существу два схожих по наименованию, но различных по правовой природе явления, имеющих прямое отношение к проблеме изменения трудового договора и условий труда.

Изменение существенных условий труда, используемое в ТК Беларуси и известное ранее действовавшему российскому трудовому законодательству, представляет собой разновидность изменения трудового правоотношения,

а в ряде случаев – и изменения трудового договора. *Изменение существенных условий трудового договора* – понятие, введенное ТК РФ и не известное ТК Беларуси, – предполагает одновременное изменение трудового договора и трудового правоотношения.

Впервые термин «*существенные условия труда*» появился в законодательстве России с принятием КЗоТ РСФСР 1971 г. (в Беларуси – с принятием КЗоТ БССР 1972 г.), а не в 1988 г., как полагают некоторые исследователи [301. С. 10]. Согласно части 2 ст. 25 КЗоТ обеих республик не являлось переводом на другую работу перемещение работника на другое место у того же нанимателя без изменения специальности, квалификации, должности, размера заработной платы, льгот, преимуществ и иных *существенных условий труда*. Из этого правила также следовало, что перемещение, при котором изменяются существенные условия труда, автоматически превращается в перевод и обязательно требует согласия работника.

Изменение существенных условий труда по Основам законодательства о труде СССР и союзных республик 1970 г. и КЗоТ союзных республик 70-х гг. XX в. рассматривалась как юридический факт, наличие которого одновременно с перемещением влекло изменение трудового договора в виде перевода. Отметим, что в ТК РФ 2001 г. предпринята попытка восстановить данный подход [197. С. 15].

Категория «изменение существенных условий труда» приобрела значение самостоятельного правового явления, а по существу разновидности изменения трудового договора с внесением Указом Президиума Верховного Совета БССР от 26 февраля 1988 г. [153] изменений и дополнений в КЗоТ БССР. Аналогичные изменения были внесены и в ст. 25 КЗоТ РСФСР Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г., а также в Основы законодательства о труде СССР и союзных республик и КЗоТ других республик бывшего СССР.

Как верно писал Р.З. Лившиц, реформой трудового законодательства 1988 г. предусмотренный ст. 25 КЗоТ механизм «вышел за пределы перевода на другую работу» [130. С. 42] и стал именоваться изменением трудового договора.

Приходится констатировать, что проблема изменения существенных условий труда, равно как и проблема перемещений, практически не разработана в науке трудового права. Она отчасти исследовалась Л.Я. Бугровым в связи с переводами [27], В.И. Кривым, А.М. Куренным и некоторыми другими применительно к изменению трудового договора в целом [113. С. 43–48; 120. С. 46–49; 228. С. 10–12].

ТК Беларуси 1999 г. сохранил ранее существовавшую модель изменения существенных условий труда. Данный Кодекс, как и КЗоТ БССР 1972 г., не содержит легального определения категории «изменение существенных условий труда», но зато в части 2 ст. 32 конкретизирует путем перечисления случаи, относимые к существенным условиям труда. *К существенным ТК Беларуси причисляет следующие условия труда: системы и размеры оплаты труда, льготы, режим работы, разряд и наименование профессии, должности, установление или отмену неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие, устанавливаемые в соответствии с ТК.*

К последним относятся, в частности, срок трудового договора при применении Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 [160; 163] и размер материальной ответственности работника [173]. До принятия указанного Декрета судебная практика обоснованно не признавала условием труда (в том числе существенным) срок трудового договора [60]. С отнесением изменения срока трудового договора (при применении Декрета № 29) и размера материальной ответственности работника к изменениям существенных условий труда [34. С. 62] нельзя согласиться по следующим основаниям. В указанных случаях происходит не

изменение трудового договора, а заключение новых договоров – соответственно контракта и договора о полной материальной ответственности, а последнее возможно лишь по соглашению сторон, причем не вынужденному, а реальному [26. С. 183–184; 204. С. 147–149; 261. С. 163–164]. Законодатель необоснованно отнес к существенным условиям труда также разряд, поскольку последний является характеристикой квалификации рабочих, при изменении которой происходит перевод, на что уже неоднократно обращалось внимание в литературе [97. С. 142; 116. С. 19].

Общепризнанно, что перечень существенных условий труда является открытым [104. С. 145; 113. С. 44; 152. С. 86–87; 259. С. 11; 289. С. 176], но при этом дискуссионным остается вопрос о том, какие еще условия труда, кроме названных в законодательстве, относятся к существенным.

Широко трактует существенные условия труда Е.Б. Хохлов, относя к ним «все условия, как договорные, так и внедоговорные, в той мере, в какой они формируют содержание данного конкретного трудового правоотношения» [284. С. 305]. Л.А. Чиканова полагает, что к существенным условиям труда относятся как условия, прямо перечисленные в качестве таковых в законе, так и «любые другие, которые стороны посчитали необходимым включить в трудовой договор или которые предусмотрены локальными актами организации» [301. С. 10]. Близкой точки зрения придерживается и В.И. Кривой, полагая, что перечень существенных условий труда «может расширяться посредством иного законодательства, а также трудового и коллективного договора (соглашения)» [289. С. 176].

Соглашаясь во многом с подходами Л.А. Чикановой и В.И. Кривого, необходимо сделать некоторые уточнения. Во-первых, не все условия трудового договора являются одновременно условиями труда (тем более существенными). Так, в трудовой договор включаются такие обязательные условия, как трудовая функция, место ра-

боты, изменение которых всегда означает перевод, но никак не изменение существенных условий труда. Нередко в трудовых договорах указываются конкретное рабочее место работника, структурное подразделение, механизм или агрегат, при изменении которых происходит перемещение (подробнее об этом *см.* раздел 3.2). Во-вторых, полагаем, один лишь факт указания в трудовом договоре тех или иных условий труда (конкретное рабочее место, обеспечение работника специальной одеждой и т.п.) еще не означает, что речь при этом идет именно о существенных, а не об обычных условиях труда, которые наниматель вправе определять, как правило, в одностороннем порядке либо осуществлять в силу прямых предписаний законодательства без специальной процедуры предупреждения работника и согласования с ним. Е.П. Циндяйкина, справедливо отмечая отсутствие в законе «признака, который позволял бы отделять» существенные условия труда «от всех прочих условий» [299. С. 56], не предлагает какого-либо критерия для такого разграничения. К существенным условиям труда автор относит все условия трудового договора [300. С. 21]. М.В. Лушникова и А.М. Лушников также констатируют отсутствие единого критерия, позволяющего отнести те или иные условия труда к существенным или несущественным. Они также верно отмечают, что «вопрос о том, какие условия считать существенными, решался на практике в каждом конкретном случае применительно к данному работнику, а в случае трудового спора оценивался судом» [133. С. 152].

В разделе 2.2 настоящей работы было установлено, что условия труда в широком смысле слова представляют собой систему факторов социального и производственного характера, при которых осуществляется труд работником. Согласно правилам логики (соотношение рода и вида) и используемой в трудовом законодательстве терминологии можно констатировать, что существенные условия труда есть разновидность условий труда вообще (в широком смысле слова).

На наш взгляд, вывод о существенности тех или иных условий труда должен быть основан на локальном акте, коллективном договоре, соглашении, акте законодательства, условиях трудового договора, определенных обстоятельствах в правоприменительной практике. В спорных ситуациях существенность конкретного условия труда должна устанавливаться КТС или судом исходя из конкретных обстоятельств дела, а именно: с учетом степени влияния соответствующего условия на правовое положение работника; наличия заслуживающих внимания семейных и иных обстоятельств; особенностей здоровья работника и т.п.

Анализ белорусской судебной практики показывает, что суды относили к «другим» существенным условиям труда и прямо не названные в законе ситуации: удаленность нового рабочего места, структурного подразделения от места жительства работника с учетом семейного положения, состояния здоровья, иных заслуживающих внимание обстоятельств; возможность пользоваться ведомственным и общественным транспортом для доставки на работу, режим отдыха с учетом конкретных обстоятельств; степень опасности выполняемой работы; применение в процессе труда компьютерного оборудования и другие условия [56; 64].

В судебной практике России до принятия ТК РФ наблюдалось разночтение в определении процедуры изменения существенных условий труда: в некоторых случаях суды расценивали такие изменения как перевод, требующий согласия работника, в других – как одностороннее изменение условий труда нанимателем, осуществляемое с предупреждением работника не менее чем за два месяца с соответствующим обоснованием [233. С. 11–14, 106–107]. Напомним, что такая ситуация была обусловлена расхождением между ст. 25 КЗоТ РФ 1971 г. [92] и п. 12 ранее действовавшего постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. № 16 [164].

Изменения существенных условий труда всегда являются случаями изменения трудового правоотношения

и условий труда. Видами изменения трудового договора они могут выступать только в ситуациях, когда те или иные условия труда (например, режим работы, конкретная гарантия) прямо предусмотрены в трудовом договоре и отличаются от общеустановленных. Причем, если они лишь дублируют соответствующие условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашением или локальным актом нанимателя, то такие положения трудового договора не являются договорными условиями, а лишь сведениями об условиях труда. Соответственно указанные необязательственные (информативные) положения сами по себе индивидуально-договорного регулятивного значения не имеют, а предусмотренные ими условия труда изменяются в том же порядке, как и устанавливались (т.е. с изменением законодательства, коллективного договора, соглашения или локального акта).

Изменения существенных условий труда согласно ТК Беларуси достаточно четко отграничиваются от переводов и перемещений как по характеру происходящих изменений (при переводах меняется наниматель, местность выполнения работы или трудовая функция; при перемещении – рабочее место, механизм, агрегат, а не существенные условия труда), так и по процедуре (переводы по общему правилу требуют письменного согласия работника, перемещения – только обоснования, а изменения существенных условий труда – обоснования и письменного предупреждения работника не позднее чем за один месяц). При перемещениях, соединенных с изменением существенных условий труда, действуют обе группы норм, регулирующих данные разновидности изменения трудового договора, так как эти нормы устанавливают разные, но совместимые друг с другом гарантии прав работника.

При переводе, сопровождающемся изменением существенных условий труда, и при изменении трудового правоотношения одновременно в трех видах (перевод, перемещение и изменение существенных условий труда) должны действовать правила о переводах, «содержащих

наибольшие гарантии прав работников» [104. С. 131]. Исключение составляет повышенная гарантия по сохранению среднего заработка при перемещении, соединенном с потерей в заработке, по сравнению с аналогичной гарантией при постоянном переводе на нижеоплачиваемую работу (части 1 и 2 ст. 72 ТК Беларуси). Для сравнения в ТК РФ при перемещениях такая гарантийная выплата не предусмотрена, а лишь при постоянных переводах на нижеоплачиваемую работу по состоянию здоровья (ст. 182).

Обобщая вышеизложенное, можно предложить следующие научные дефиниции понятий «существенные условия труда» и «изменение существенных условий труда».

Существенные условия труда – это такие факторы социального и производственного характера, при которых осуществляется труд и которые указаны в законодательстве, коллективном договоре, соглашении, локальном акте, трудовом договоре либо признаются таковыми правоприменительной практикой.

Изменение существенных условий труда есть вид изменения трудового правоотношения (в отдельных случаях – изменения трудового договора), выражающийся в изменении систем и размера оплаты труда работника, льгот, режима работы и других существенных условий труда работника.

Остановимся подробнее на введенной ТК РФ **новой категории «изменение существенных условий трудового договора»** взамен прежнего понятия «изменение существенных условий труда», известного КЗоТ 1971 г.

В разделе 2.2 было обосновано, что как российский, так и белорусский законодатели необоснованно расширили круг обязательных (существенных) условий трудового договора, поскольку таковыми являются только условия о месте работы и трудовой функции. Таким образом, с теоретической точки зрения изменение существенных условий трудового договора должно означать перевод, при котором как раз и изменяются условия трудового договора о месте работы и трудовой функции.

Полагаем, ТК РФ нарушил строго научное построение подынститута «изменение трудового договора» за счет введения «размытой» категории «изменение существенных условий трудового договора», которая не имеет единой процедуры реализации на практике. О наличии «неразрешимых противоречий» в содержании ст. 72 и 73 ТК РФ указывалось как в наших публикациях, так и некоторыми российскими авторами [233. С. 43; 133. С. 141]. Отметим, в чем состоят эти коллизии (противоречия).

Категория «изменение существенных условий трудового договора» отнесена российским законодателем к разновидности перевода на другую работу (ст. 72 ТК РФ) и одновременно к случаю одностороннего изменения нанимателем трудового договора с предупреждением работника (ст. 73 ТК РФ). Исключение составляет только трудовая функция, для которой в части 1 ст. 73 ТК РФ сделана специальная оговорка. Следовательно, определенность имеется при изменении такого существенного условия трудового договора, как трудовая функция. В этом случае действует механизм перевода, то есть требуется по общему правилу получать письменное согласие работника.

Но как поступать российскому работодателю, если у работника при продолжении работы по той же трудовой функции изменяется оплата труда, режим рабочего времени, гарантии, нормы труда и т.п. условия труда, некоторые из которых предусмотрены трудовым договором, а другие установлены локальными актами нанимателя (ПВТР, графиками сменности и другими), коллективным договором, соглашением или законодательством? Чем при этом руководствоваться: нормами ст. 72, 73 или другими? ТК РФ не дает однозначного ответа на эти вопросы.

Многие российские авторы, комментируя ТК РФ, обосновывают варианты преодоления коллизий между ст. 72 и 73 ТК [105. С. 219–224; 133, С.141, 152–153]. Суть данного подхода может быть сведена к рассмотре-

нию двух случаев и процедур изменения существенных условий трудового договора:

- а) изменение условий трудового договора, в том числе существенных (при переводе), осуществляемое с письменного согласия работника;
- б) изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя в одностороннем порядке, определенном ст. 73 ТК.

Как видим, для выделения указанных «видов» и процедур изменения существенных условий трудового договора отсутствует какой-либо объективный критерий. Таким критерием не является источник инициативы, поскольку, во-первых, инициатива на изменение существенных условий трудового договора может исходить как от работника, так и от нанимателя; во-вторых, норма об осуществлении данных изменений с согласия работника (часть 4 ст. 57, часть 1 ст. 72 ТК РФ) предполагает инициативу как раз работодателя (иначе закон закреплял бы необходимость получения согласия не работника, а работодателя); в-третьих, переводы не сводятся лишь к изменению существенных условий трудового договора по инициативе работника. Сама по себе процедура соответствующего изменения существенных условий трудового договора (по схеме «а» или «б») таким критерием также не может выступать, поскольку она вторична: вводится при наличии различия в самих изменяемых условиях. В чем отличие «изменения существенных условий трудового договора по части 1 ст. 72» от «изменения существенных условий трудового договора по ст. 73», ТК РФ ответа не дает.

Временный выход из противоречий ст. 72 и 73 ТК РФ видится в следующем варианте поведения работодателя. Если происходит изменение любых условий трудового договора в строгом смысле слова, то работодатель по общему правилу должен получить письменное согласие работника (часть 4 ст. 57 ТК РФ). Изменения условий труда, не являющихся договорными условиями, производятся в том же порядке, как они и устанавливались

(путем внесения изменений в коллективный договор, локальные акты нанимателя, в законодательство).

Те условия труда, установление которых входит в хозяйскую власть работодателя, не требуют согласования с работником и могут изменяться в одностороннем порядке по правилам части 3 ст. 72 и ст. 73 ТК РФ. Подробное обоснование этих выводов в теоретическом плане было проведено в разделе 2.3.

В перспективе нормы ст. 72 и 73 ТК РФ нуждаются в реформировании и взаимной увязке для устранения вышеуказанных коллизий. В качестве варианта реформирования предлагаем учесть опыт ТК Беларуси и вернуться к категории «изменение существенных условий труда».

Порядок изменения существенных условий труда (ст. 32 ТК Беларуси) и изменения существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ) является сложным (многоэтапным).

1. *Принятие нанимателем решения об изменении существенных условий труда (трудового договора).* Закон исходит из того, что инициатива на изменение существенных условий труда принадлежит нанимателю, хотя на практике дело может обстоять и иначе (когда сам работник заинтересован в том или ином изменении либо когда имеется обоюдное волеизъявление сторон). Полагаем, что при обоюдном согласии работника и нанимателя на изменение существенных условий труда (трудового договора), стороны не обязаны соблюдать все требования ст. 32 ТК Беларуси и ст. 73 ТК РФ. Достаточно оформить это изменение дополнительным соглашением к трудовому договору (если договор изменяется) или иным образом письменно зафиксировать взаимное согласие сторон (работник – подачей письменного заявления, а наниматель – изданием приказа о производимых изменениях). Это вытекает из смысла части 4 ст. 19, ст. 30, 32 ТК Беларуси и части 4 ст. 57, ст. 72 и 73 ТК РФ, а также принципа свободы трудового догово-

ра, в т.ч. и свободы его изменения по взаимному соглашению в любой момент.

2. *Письменное предупреждение (уведомление) нанимателем работника о предстоящем изменении существенных условий труда.* По части 3 ст. 32 ТК Беларуси такое предупреждение делается не позднее чем за один месяц, а по части 2 ст. 73 ТК РФ – не позднее чем за два месяца до введения соответствующего изменения. ТК РФ устанавливает данное правило как общее, исключение из которого могут быть предусмотрены данным Кодексом или иным федеральным законом. Так, например, об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней (ст. 306 ТК РФ). Указанную норму и ряд других правил, отражающих особенности трудовых отношений у нанимателей – физических лиц, следовало бы закрепить в соответствующей главе раздела III ТК Беларуси.

По существу, это подготовительный этап, имеющий целью проинформировать работника о проводимых нанимателем изменениях и дать работнику время на обдумывание своего поведения: соглашаться на новые существенные условия труда (трудового договора) либо подыскивать другую работу. На практике такое предупреждение оформляется отдельным документом за подписью уполномоченного должностного лица нанимателя (именуется «Предупреждение» или «Уведомление») либо приказом (распоряжением). В любом случае предупреждение должно четко указывать, какие существенные условия труда претерпевают изменения.

Предупреждение (уведомление) по сложившейся практике должно содержать указание на причины, вызывающие изменение существенных условий труда (трудового договора). По части 1 ст. 32 ТК Беларуси основанием для изменения существенных условий труда выступают обоснованные производственные, организационные или экономические причины, а по части 2 ст. 73

ТК РФ – причины, связанные с изменением организационных или технологических условия труда.

Характерно, что, несмотря на различное наименование причин, вызывающих изменение существенных условий труда (по ТК Беларуси) и изменение существенных условий трудового договора (по ТК РФ), руководящая судебная практика обоих государств понимает их практически аналогично. Так, согласно п. 20 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 **обоснованные производственные, организационные или экономические причины могут выражаться, в частности: в рационализации рабочих мест, изменении техники и технологии производства, введении новых форм организации труда, совершенствовании рабочих мест на основе аттестации** [163]. В соответствии с п. 21 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 **изменения в организации труда или в организации производства, могут проявляться, например, в изменении техники и технологии производства, совершенствовании рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, что не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения** [170].

Как видим, высшие судебные инстанции практически одинаково понимают основания для изменения по существу разных правовых явлений: существенных условий труда и существенных условий трудового договора (о различении условий труда и условий трудового договора см. подробнее в разделе 2.2).

Обязанность по обоснованию производимых изменений возложена законом на нанимателя. Этот же аспект подчеркивается и в вышеуказанных постановлениях высших судебных инстанций Беларуси и России.

Письменное предупреждение (уведомление) должно быть сделано не менее чем за один месяц по ТК Беларуси (два месяца – по общему правилу согласно ТК РФ), а следовательно, может быть сделано и за более продолжительный срок по сравнению с установленным законом

до планируемого изменения. Как и при выяснении согласия работника на перевод, в случае предупреждения работника за продолжительный срок (например, за шесть месяцев), целесообразно повторить предупреждение либо во всяком случае выяснить отношение работника к данному изменению повторно, так как позиция работника за это время могла измениться. Рассматриваемому важному процедурному правилу суды нередко уделяют особое внимание.

В ходе рассмотрения судом Первомайского района г. Минска дела по иску Ш. к БГИУВ установлено и отмечено в частном определении от 12 мая 2000 г., что согласно приказу № 55 от 23 февраля 2000 г. у многочисленных категорий работников института изменились существенные условия труда. При этом в нарушение ст. 32 ТК наниматель не выполнил обязанности предупредить работников об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц, не выплатил 35 работникам зарплату в соответствии с выше-названным приказом, что, по мнению суда, требует пристального внимания со стороны прокурора, обязанного наблюдать за соблюдением законности [65].

Письменное предупреждение работника не требуется, когда речь идет о несущественных условиях труда и сведениях, содержащихся в трудовом договоре, которые могут устанавливаться в локальном порядке. Это в равной мере касается и тех случаев, когда правовое положение работника в результате изменения существенных условий труда (трудового договора), безусловно, улучшается (например, увеличение размера заработной платы). Рассматриваемую пробельную ситуацию следует специально урегулировать в ТК Беларуси (а в перспективе и в ТК РФ), дополнив ст. 32 белорусского Кодекса новой частью следующего содержания: «Изменение несущественных условий труда, а также изменение существенных условий труда, когда последнее влечет улучшение правового положения работника, не требуют соблюдения нанимателем правил настоящей статьи».

3. *Выяснение отношения работника к производимому нанимателем изменению существенных условий труда.* Работник может выразить свое отношение как в момент его предупреждения, так и в месячный (двухмесячный – по ТК РФ) срок после предупреждения либо вообще отказаться его выражать. Если работник принимает эти изменения и согласен продолжать работу с новыми условиями, то трудовые отношения с ним продолжаются. При отказе от продолжения работы по истечении срока предупреждения трудовой договор с работником прекращается по п. 5 ст. 35 ТК Беларуси с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (по п. 7 ст. 77 ТК РФ без выплаты выходного пособия).

Поскольку отношение работника к продолжению работы в изменившихся существенных условиях труда (трудового договора) имеет юридическое значение, то его целесообразно фиксировать письменно (собственноручной записью работника на тексте предупреждения, в приказе, в виде заявления, а при отказе работника от совершения подобной записи – актом за подписью должностного лица и свидетелей с указанием волеизъявления работника).

4. Данный процедурный этап предусмотрен законодательством о труде России и отсутствует в ТК Беларуси. Суть его состоит в важном *правиле, возлагающем на работодателя обязанность по трудоустройству работника.*

Согласно части 3 ст. 73 ТК РФ, если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. Данное правило напоминает норму, устанавливающую обязанность нанимателя по принятию мер по трудоустройству высвобождаемых работников (часть 1 ст. 43 ТК Беларуси, часть 2 ст. 81 ТК

РФ), но является более удачным, поскольку раскрывает оценочное понятие «иная работа», что имеет важное значение для его правильного применения на практике.

5. Кроме того, в качестве факультативного процедурного этапа часть 5 ст. 73 ТК РФ предусматривает в целях сохранения рабочих мест право работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации введения режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев. Для сравнения: ст. 32 ТК Беларуси позволяет нанимателям вводить данный режим рабочего времени на любой срок без учета мнения профсоюза, что существенно снижает правовую защищенность работников от подобных односторонних мероприятий. Ограничения по введению неполного режима рабочего по ст. 32 ТК были включены в п. 27 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2004–2005 гг.: это возможно с согласия работника и профсоюзного комитета [253. С. 86–96]. Но данное ограничение является временным (до принятия нового Генерального соглашения) и распространяется только на тех нанимателей, чьи интересы были представлены при подписании Генерального соглашения. В этой связи, полагаем, назрела необходимость внести соответствующие изменения и дополнения в ст. 32 ТК Беларуси в части введения и отмены неполного рабочего времени с учетом норм ТК РФ.

6. Последнее процедурное правило – это *собственно изменение существенных условий труда (трудового договора)*, которое оформляется изданием приказа (распоряжения) нанимателя (п. 15 части 1 ст. 55 ТК Беларуси). В ТК РФ приказной порядок оформления изменения трудового договора не зафиксирован, хотя и является общепринятым на практике. Приказ может быть издан как в день введения новых условий труда, так и досрочно. На практике встречаются случаи, когда приказ об изменении существенных условий труда указывает точный срок их введения и одновременно играет роль письменного предупреждения работника о планируемых изменениях.

Такая процедура, полагаем, также законна и допустима, но имеет один существенный недостаток: позиция работника в период его предупреждения может измениться, поэтому его отношение к нововведениям следует дополнительно выяснить накануне дня введения новых условий труда. Запись об изменении существенных условий труда, как правило, в трудовую книжку работника не вносится, за исключением переименования профессии, должности и некоторых других изменений, требующих внесения записей в трудовую книжку (п. 40 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников [177], действующей в Беларуси; часть 4 п. 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, действующей в РФ [77]).

Выше была рассмотрена урегулированная законом процедура изменения существенных условий труда (трудового договора) по инициативе нанимателя (ст. 32 ТК Беларуси, ст. 73 ТК РФ).

Некоторые авторы сводят изменение существенных условий труда (трудового договора) только к этим случаям. Например, С.И. Сприндис указывает: «Под изменением существенных условий труда необходимо понимать как изменения этих условий на уровне локальных норм, так и изменения в границах конкретных трудовых договоров» [227. С. 9]. В действительности, как отмечалось, изменения существенных условий труда могут быть не связаны напрямую с волеизъявлением нанимателя, а обусловлены изменением законодательства, коллективного договора, соглашения (например, новый коллективный договор изменяет какие-либо гарантии прав членов профсоюза). В подобных случаях, полагаем, нанимателю не требуется соблюдать правила ст. 32 ТК, поскольку данная статья не рассчитана на регулирование таких ситуаций. Правила вступления в силу актов законодательства и коллективных договоров, соглашений урегулированы специальными нормами (ст. 65 Закона «О нормативных правовых актах Республики Бе-

ларуси», частью 2 ст. 367 ТК Беларуси, ст. 12, 43 ТК РФ) и не связаны с требованием предварительного уведомления работников об их принятии, изменении или отмене. Соответствующие новые условия труда начинают действовать со вступлением в силу норм акта законодательства или коллективного договора, соглашения. Если же изменения существенных условий труда (трудового договора) обусловлены принятием или изменением локального акта, издаваемого нанимателем (даже с участием профсоюза), на наш взгляд, необходимо соблюдение требований ст. 32 ТК Беларуси и ст. 73 ТК РФ.

В заключение обратим внимание на то обстоятельство, что правовые нормы, регулирующие перемещение и изменение существенных условий труда (трудового договора) и вызывающие многочисленные вопросы в процессе правоприменения, нуждаются в дальнейшем совершенствовании с позиции концепции разграничения изменения трудового договора и условий труда.

3.4. Иные виды изменения трудового договора и условий труда

Изменение трудового договора не сводится к триаде: «перевод, перемещение, изменение существенных условий труда», а представляет собой большую группу явлений, при которых происходит изменение нанимателя либо изменение договорных условий. К иным видам изменения трудового договора и условий труда (кроме рассмотренных в разделах 3.1–3.3) можно отнести следующие: изменение нанимателя в результате его реорганизации, смены собственника его имущества; служебную командировку; поручение работы в другом обособленном структурном подразделении и некоторые другие.

В настоящем разделе кратко рассмотрим указанные правовые явления, с целью выяснения их правовой природы.

3.4.1. Изменение нанимателя – юридического лица в результате его реорганизации, смены собственника его имущества

Этот вид изменения трудового договора урегулирован в ст. 36 ТК Беларуси главой 4 «Прекращение трудового договора». Более правильный подход избрали законодатели Казахстана, Таджикистана, Узбекистана и России, отнеся правила о трудовых отношениях при реорганизации, смене собственника организации к нормам об изменении трудового договора. Так, в России трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации регулируются ст. 75 ТК РФ, располагающейся в главе 12 «Изменение трудового договора».

Как в зарубежном, так и в отечественном трудовом законодательстве при данном изменении трудового договора предусмотрен схожий механизм, близкая процедура: **трудовые отношения** после реорганизации, смены собственника («перехода бизнеса») **с согласия работников продолжаются** [276. С. 63–65; 325. Р. 98; 314. S. 305].

В этом случае изменение трудового договора и трудового правоотношения осуществляется независимо от согласия работника, в результате изменения нанимателя – юридического лица по решению его собственника (участников, учредителей).

Некоторые авторы необоснованно, на наш взгляд, квалифицируют данную ситуацию как перевод [97. С. 147; 298. С. 24]. Юридическое значение имеет не отношение работника к факту реорганизации или смены собственника имущества нанимателя, решение по которому принимает собственник или компетентный орган управления организации-нанимателя (например, общее собрание участников, акционеров и т.п.), а лишь его согласие (несогласие) с продолжением трудовых отношений. На само решение собственников работник принципиально повлиять не может. При отказе работника от

работы у претерпевшего изменения нанимателя трудовые отношения с ним прекращаются по п. 5 ст. 35 ТК Беларуси (п. 6 ст. 77 ТК РФ).

Нельзя согласиться с Е.П. Циндяйкиной, которая полагает, что «трудовые правоотношения с согласия работника могут продолжаться в форме перевода на вновь возникшее другое предприятие и заключения нового трудового договора» [299. С. 59]. Признавая возможность перевода работника на другую работу в реорганизованную (сменившую собственника) организацию либо к другому нанимателю, на наш взгляд, не следует смешивать такие различные виды изменения трудового договора, как перевод и изменение нанимателя в результате его реорганизации, смены собственника его имущества, которые имеют как определенные сходства, так и существенные различия.

Об отличиях перевода и изменений, вызываемых реорганизацией юридического лица, писала еще в начале 80-х гг. XX в. Г.С. Гончарова, отмечая, что при продолжении работы на реорганизованном предприятии отсутствует важнейший признак переводов – «смещение работника» [47. С. 25]. Развивая мысль данного исследователя, можно констатировать следующее. Если при переводе к другому нанимателю действительно происходит временное или постоянное «территориальное смещение работника» (а при постоянном – еще и смена нанимателя с прекращением прежнего и заключением нового трудового договора), то при реорганизации, смене собственника имущества организации отсутствует «смещение» работника, замена (смена) нанимателя, а происходит *изменение нанимателя*. К такому же выводу приходят Е.В. Магницкая и Е.Н. Евстигнеев, отмечая, что в указанных ситуациях «меняется сторона трудового договора – работодатель» [136. С. 227].

Рядом белорусских авторов (К.И. Кеник, А.П. Чичиной) было высказано мнение о том, что при трансформации трудовых отношений в связи с реорганизацией юридического лица либо смене собственника имущества

организации должна применяться часть 3 ст. 32 ТК Беларуси о предупреждении нанимателем работника не позднее чем за один месяц о предстоящих изменениях [83. С. 22; 304. С. 84].

По нашему мнению, отсутствуют правовые основания для отождествления рассматриваемой ситуации с изменением существенных условий труда, хотя и не исключается возможность сопровождения реорганизации (смены собственника имущества организации) изменением существенных условий труда. Только в последнем случае наниматель должен руководствоваться ст. 32 ТК Беларуси. Относительно отсутствия в ст. 36 ТК Беларуси правила о предупреждении работника за определенный срок о предстоящих изменениях и формы такого предупреждения, полагаем, что в данном случае в законодательстве о труде нет пробела, требующего восполнения при помощи аналогии закона. Здесь имеет место «квалифицированное молчание» законодателя, который не связывает получение согласия работника с конкретным сроком и формой волеизъявления. Согласие может быть получено за одну неделю или в день реорганизации; оно может быть письменным, устным или выражаться в конклюдентных действиях работника путем его реального выхода на работу.

Исследованием правового положения собственника имущества организации в российской науке трудового права занимается В.Г. Сойфер. Он подчеркивает, что «собственник в трудовом праве выступает по крайней мере в трех ипостасях: как сторона в изменении и прекращении трудового договора с работником (ст. 75, 279 ТК РФ); как работодатель (ситуация, когда собственником имущества является само юридическое лицо); как сторона, которая имеет субсидиарную ответственность в конкретных, вытекающих из трудовых отношений, обязательствах (часть 5 ст. 20 ТК РФ)». Следует согласиться с его мнением о том, что «правовое регулирование трудовых отношений, возникающих в ходе смены собственника имущества организации в расчете на перспективу, должно опираться не на переходящие механиз-

мы смены собственника, а на традиционные, устойчивые каноны оборота имущественных комплексов (предприятий), переходящих от одного собственника к другому посредством обычной купли-продажи (торгов), дарения, наследования и пр.» [224. С. 26]. Правда, отметим, что необходимо все же отличать смену собственника имущества организации (как участника гражданского оборота) от смены собственника предприятия (как имущественного комплекса), что имеет различие в гражданско-правовом регулировании и должно учитываться при конструировании трудовправовых норм.

О реорганизации нанимателя можно говорить только применительно к юридическим лицам, обладающим правом приема-увольнения работников. Она может выступать в пяти известных гражданскому праву формах: слияние, присоединение, разделение, выделение или преобразование (п. 1 ст. 53 ГК Беларуси, ст. 57 ГК РФ). Как правильно подчеркивается в п. 27 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2, «упразднение структурного подразделения организации, передача его из одной организации в другую не является ликвидацией или реорганизацией» [163].

При реорганизации юридического лица от прежней организации к новой (измененной) переходят в порядке универсального (общего, генерального) либо сингулярного (частичного) правопреемства все права и обязанности (в том числе вытекающие из трудовых отношений с работниками). При переводе работника от одного нанимателя к другому гражданско-правовое правопреемство между последними отсутствует, что не может не оказать влияния и на трудовую квалификацию. Отличие изменения трудового договора при реорганизации юридического лица от перевода к другому нанимателю усматривается также с точки зрения их условий и процедуры. В первом случае правовое значение имеет решение собственника и регистрирующего органа о реорганизации нанимателя, отношение работника к продолжению работы, во втором случае – достижение трехстороннего соглашения между работником и двумя нанимателями.

Изменение нанимателя происходит также при смене собственника имущества нанимателя – юридического лица, поскольку собственник во многом определяет саму «трудовую политику» в том или ином юридическом лице (назначает и увольняет руководителя, а иногда и других должностных лиц организации, решает вопросы о распределении чистой прибыли, вносит изменения в устав и т.п.).

В литературе была высказана и иная точка зрения на правовую природу смены собственника организации для судьбы трудового договора. Так, М.В. Лушникова и А.М. Лушников пишут: «Стороной трудового договора выступает отнюдь не собственник имущества организации, а сама организация – юридическое лицо (ст. 20 ТК). Таким образом, трудовой договор не претерпевает никаких изменений ни в субъектном составе, ни в содержании» [133. С. 156].

Данная позиция отчасти обоснованна, поскольку в отношениях с большинством, хотя и не со всеми работниками организации, работодателем (нанимателем) выступает действительно сама организация. Исключение составляют руководители и некоторые лица высшего менеджмента организации, полномочия нанимателя по отношению к которым делятся между самой организацией и собственником, учредителем или высшим органом управления (например, государственный орган нанимает и увольняет руководителей государственных унитарных предприятий и казенных учреждений). В то же время практика показывает, что при переходе бизнеса (будь то смена собственника организации либо смена владельца контрольного пакета акций компании) данные хозяйственные изменения так или иначе оказывают влияние и на трудовые отношения. Новые «хозяева» часто начинают перестраивать структуру управления, проводить мероприятия по сокращению численности (штата) работников, перепрофилировать производство и т.д. Поэтому норму о сохранении трудовых отношений с согласия работника и при смене собственника имущества организации целесообразно сохранить как в ТК РФ, так и в ТК Беларуси.

Полагаем, что ст. 36 ТК Беларуси и ст. 75 ТК РФ следует несколько расширить, распространив не только на «смену собственника имущества нанимателя», поскольку на практике эта ситуация встречается достаточно редко (смена собственника в результате приватизации и национализации предприятий; передача организаций из федеральной или республиканской собственности в собственность субъектов федерации или административно-территориальных единиц; в Беларуси – также продажа частного унитарного предприятия прежним собственником новому), но и на иные случаи «перехода бизнеса», включая смену состава акционеров (участников, учредителей), владеющих контрольным пакетом в уставном фонде компании, отчуждение предприятия как имущественного комплекса с переходом к новому собственнику (его юридическому лицу) работников, выполняющих работу на предприятии.

Таким образом, особенность этого вида изменения трудового договора состоит в том, что здесь изменяется одна из сторон трудового договора и трудового правоотношения – наниматель, а условия труда могут оставаться и прежними, на что обращал внимание в середине 80-х гг. XX в. А.А. Фатуев применительно к переводам [294. С. 44]. При этом на практике существует проблема: может ли новый собственник имущества нанимателя, новый (или изменившийся) наниматель изменить условия труда и условия трудового договора с работниками? На наш взгляд, реорганизация, смена собственника имущества нанимателя, как подчеркивалось выше, сами по себе не влекут обязательного изменения условий труда, трудовых договоров (кроме условия о месте работы), но могут выступить в качестве обоснованных организационных или экономических причин, служащих основанием для изменения существенных условий труда (трудо-вого договора) работников по правилам ст. 32 ТК Беларуси и ст. 73 ТК РФ (например, путем утверждения нового штатного расписания).

В отличие от изменения нанимателя в результате его реорганизации, смены собственника его имущества из-

менение ведомственной подчиненности (часть 1 ст. 36 ТК Беларуси, часть 5 ст. 75 ТК РФ) или переименование организации-нанимателя без смены собственника, реорганизации не есть изменение трудового договора, поскольку наниматель при этом не изменяется. К такому же выводу приходят В.М. Лушникова и А.М. Лушников, отмечая, что «изменение ведомственной подчиненности работодателя само по себе юридически незначимое обстоятельство в отношении индивидуального трудового договора» [133. С. 155].

3.4.2. Служебная командировка

Согласно части 1 ст. 91 ТК Беларуси служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению нанимателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места его постоянной работы. Такое же определение воспроизведено и в п. 2 Инструкции о порядке и размерах возмещения расходов при служебных командировках в пределах Республики Беларусь, с изм. и доп. [178]. Для сравнения отметим, что в соответствии со ст. 166 ТК РФ служебная командировка – это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Аналогичные определения служебных командировок предлагались и в литературе по трудовому праву. А.М. Быков сформулировал следующую дефиницию: «Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению руководителя объединения, предприятия, учреждения и организации на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места его постоянной работы» [28. С. 5]. К.И. Кеник уточняет данное определение (с учетом ст. 91 ТК Беларуси) указанием на поручение *нанимателя* (а не только руководителя организации) и поездкой *в другую местность* [82. С. 83].

Первое уточнение, на наш взгляд, вполне обоснованно, поскольку поручение о поездке в командировку может быть дано работнику не только руководителем организации, но и иными уполномоченными должностными лицами нанимателя. Что касается второго уточнения о поездке в другую местность, то оно характерно для трудового права Беларуси, а по ст. 166 ТК РФ служебные командировками могут быть осуществлены и в той же местности [105. С. 431]. Для сравнения отметим, что сходные определения служебной командировки (*Dienstreise*) даются и в трудовом праве Австрии [329. S. 22] и Германии [319. S. 58].

В период служебной командировки стороны в трудовом отношении (в отличие, например, от временного перевода к другому нанимателю) остаются прежними, но на время изменяются отдельные условия труда работника (в частности, режим рабочего времени и времени отдыха – ст. 92 ТК Беларуси) и, возможно, некоторые условия трудового договора. Так, о временном изменении условий трудового договора при служебной командировке можно говорить, когда в трудовом договоре сторонами обусловлено конкретное рабочее место работника либо сторонами согласован особый режим рабочего времени. Во время служебной командировки работа выполняется работником вне места его постоянной работы (как правило, в другой местности), командированный работник выполняет не весь круг своих трудовых обязанностей, а концентрируется на выполнении конкретного служебного задания и т.д.

Указанными признаками служебная командировка отличается от перевода и перемещения. Направление работника в служебную командировку подобно перемещению полностью охватывается директивной властью нанимателя. В связи с этим сходны и правовые последствия отказа работника от поездки в командировку без уважительных причин. Как разъяснено в п. 31 постановления Пленума Верховного Суда Республики

Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2, такой отказ рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

Закон не ограничивает количество поездок в командировку в течение какого-либо календарного периода. Полагаем, что при принятии работника на работу, связанную с многочисленными поездками и служебными командировками, наниматель обязан проинформировать работника о разъездном характере его будущей работы, поскольку отсутствие подобной информации на практике приводит к нарушениям прав работника, текучести кадров, трудовым спорам. Подобное правило следовало бы закрепить в законодательстве (например, в ст. 91 ТК Беларуси и ст. 166 ТК РФ).

Направление работника в командировку осуществляется нанимателем в одностороннем порядке (за исключением командировки на срок свыше 30 дней, когда требуется согласие работника – часть 2 ст. 94 ТК Беларуси) и оформляется приказом (распоряжением) с выдачей работнику командировочного удостоверения (ст. 93 ТК Беларуси). В ТК РФ данных правил не предусмотрено, хотя они и важны с точки зрения правильности оформления направления работника в служебную командировку и соблюдения его прав. Для сравнения: в Австрии, если порученная нанимателем служебная командировка длится более 13 недель, то имеет место перевод, требующий согласования с советом предприятия (§ 101 Закона о трудовых отношениях от 14 декабря 1973 г. [329. S. 37]). Как видим, правовые гарантии прав работников при служебных командировках по белорусскому законодательству в этой части не уступают австрийским.

3.4.3. Поручение работы в другом обособленном структурном подразделении

Этот вид изменения трудового договора и условий труда появился с принятием ТК Беларуси из-за недостатков законодательной техники, на чем мы уже дела-

ли акцент, говоря о субъектах трудового договора (раздел 2.1) и о переводах (раздел 3.1). В ТК РФ обособленным подразделениям не придается особое правовое значение. Такое поручение квалифицируется как перевод или изменение существенных условий трудового договора в случае, если структурное подразделение в трудовом договоре указано в качестве существенного условия, как перемещение – если не было указано.

Как правильно отмечал В.И. Никитинский, «несоблюдение правил законодательной техники в процессе нормотворческой деятельности снижает эффективность правовых предписаний, а в отдельных случаях сводит эффективность к нулю» [150. С. 62].

В данном случае, полагаем, проблема понятия и процедуры поручения работы в другом обособленном структурном подразделении обусловлена нарушением разработчиками ТК Беларуси правил законодательной техники, так как в ходе кодификации не были согласованы между собой ст. 1, часть 1 ст. 30 и часть 1 ст. 31 ТК. По своей правовой природе такое изменение есть не что иное, как перевод. Коллизия, существующая между ст. 30–32 ТК Беларуси по вопросу о юридической квалификации поручения работнику прежней работы в другом обособленном подразделении, легко может быть разрешена путем отнесения законодателем в ст. 1 ТК Беларуси к нанимателям также обособленных подразделений юридических лиц.

По действующему же законодательству о труде Беларуси поручение работы в другом обособленном структурном подразделении следует квалифицировать как особый вид изменения трудового правоотношения и условий труда (по меньшей мере, при этом изменяется рабочее место работника). Если конкретное рабочее место работника (структурное подразделение) указано в трудовом договоре в качестве дополнительного условия, то можно вести речь и об изменении трудового договора, требующем согласия работника (часть 4 ст. 19 ТК Беларуси).

3.4.4. Влияние на условия трудового договора и условия труда факта принятия, изменения или отмены норм законодательства, коллективного договора (соглашения)

Еще в 20-х гг. XX в. И.С. Войтинский писал о последствиях возникновения противоречия договорных условий труда с новыми нормами права: «Условия, сделавшиеся незакономерными с момента вступления в силу нового закона, нового коллективного договора или новых правил внутреннего трудового распорядка, становятся с того же момента недействительными и заменяются соответствующими закономерными условиями» [35. С. 155].

Е.П. Циндяйкина одной из форм изменения трудового договора считает «изменение трудового законодательства, меняющее то или иное производное условие трудового договора» [298. С. 13]. При этом автор допускает одновременно некоторые неточности. Во-первых, при изменении так называемых производных условий трудовой договор измениться не может, поскольку обязательность этих условий основана не на договорных обязательствах сторон, а на самом законодательстве. Во-вторых, Е.П. Циндяйкина упускает из виду влияние изменений законодательства на договорные условия и не анализирует последствия изменения коллективного договора, соглашения.

На наш взгляд, подобное явление может произойти в двух случаях:

- а) когда определенные *условия труда* работника (например, минимальная продолжительность трудового отпуска, доплата или надбавка) были включены в трудовой договор на основе ранее действовавшего законодательства, коллективного договора, соглашения, но затем в результате принятия, изменения или отмены норм законодательства, коллективного договора, соглашения эти условия вошли в противоречие с новой нормой права;

- б) когда *договорные условия* (например, дополнительный поощрительный отпуск, персональная надбавка, материальная помощь к трудовому отпуску и т.п.) вошли в противоречие с новым законодательством, коллективным договором, соглашением.

На основе толкования части 3 ст. 7, части 1 ст. 19, п. 1 части 1 ст. 23, ст. 362 ТК Беларуси, ст. 8, 9, 11, 41, 57 ТК РФ и ранее проведенного нами исследования содержания трудового договора и содержания трудового правоотношения можно сделать следующие выводы.

1. Сведения об условиях труда, которые воспроизводятся в трудовом договоре на основе соответствующих норм законодательства, коллективного договора, соглашения, самостоятельного регулятивного значения не имеют. Они носят информационный характер. Соответственно с изменением норм права эти сведения просто устаревают. При этом можно говорить об изменении трудового правоотношения (условий труда), но не об изменении трудового договора.

2. Сложнее решается вопрос в отношении собственно условий трудового договора, вошедших в противоречие с новым законодательством, коллективным договором, соглашением. Здесь возможно два варианта решения.

Первый вариант. В случаях, когда в результате вышеуказанных новаций законодательства, коллективного договора, соглашения *правовое положение работника ухудшается* по сравнению с индивидуально-договорным условием, которое не противоречило прежнему законодательству, коллективному договору, соглашению, по общему правилу (исключения из него иногда определяются новым законодательством) продолжает действовать договорное условие, т.е. изменения трудового договора и трудового правоотношения (условий труда) здесь не происходит.

Данное правило является общим, исключения из которого должны быть прямо предусмотрены законодательством. Примером исключения из этого правила может служить практика приведения контрактов в соответствие с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» [160], основанная на Указе Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 [167], так как вышеуказанный декрет в большинстве случаев ухудшил правовое положение работника по сравнению с ранее заключенными контрактами, а не улучшил.

Второй вариант. Когда принятие, изменение или отмена акта законодательства, коллективного договора, соглашения *влечет улучшение правового положения работника* по сравнению с условием трудового договора, то в силу п. 1 части 1 ст. 23 ТК Беларуси такое условие признается недействительным и вместо него напрямую действует, применяется новая норма законодательства, коллективного договора, соглашения. В последней ситуации имеет место изменение трудового договора-обязательства, так как с момента вступления в силу соответствующей новой нормы права *изменяется содержание трудового договора*: одно или несколько его условий перестают действовать как недействительные, а остальные условия продолжают действовать (часть 2 ст. 23 ТК Беларуси). Аналогичные последствия для условий трудового договора наступают в данной ситуации на основе части 2 ст. 9 ТК РФ, хотя в ней говорится не о недействительности условий трудового договора (как в ст. 23 ТК Беларуси), а об их неприменимости. В этом случае изменяются также трудовое правоотношение и условия труда работника. Полагаем, что имеется потребность в детальном регулировании в ТК соотношения трудового договора с законодательством, коллективными договорами (соглашениями), локальными актами.

3.4.5. Отстранение работника от работы

Статья 49 ТК Беларуси и ст. 76 ТК РФ не содержат легального определения отстранения работника от работы. И.Г. Воробьевым было предложено следующее определение: «Отстранение есть временное недопущение работника (ученика) к исполнению своих служебно-трудовых (учебно-трудовых) обязанностей по одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям, производимое уполномоченным должностным лицом в случаях, указанных в законодательстве и сопровождающееся невыплатой заработной платы работнику» [37. С. 7; 38. С. 30]. Схожие, хотя и менее полные определения данного явления приводятся и другими авторами [51. С. 46; 136. С. 231].

Помещение норм об отстранении от работы в главу о прекращении трудового договора в ТК Беларуси и других стран СНГ (кроме России), полагаем, не соответствует правовой природе данного трудового явления. При отстранении работника от работы не происходит прекращения трудового договора даже в том случае, когда после такого отстранения работник увольняется с работы, т.е. фактически уже не работает с момента отстранения. Трудовые отношения между работником и нанимателем продолжают существовать и в период отстранения от работы: работник может в соответствии с графиком уйти в отпуск, подать заявление об увольнении по собственному желанию и т.п. Поэтому нельзя согласиться с мнением, согласно которому в некоторых случаях отстранение работника от работы свидетельствует об освобождении его от занимаемой должности, осуществляемом в виде перевода на другую работу либо в виде увольнения в установленном порядке [26. С. 131; 225. С. 52]. На наш взгляд, более правильно вести речь о том, что отстранение от работы в отдельных случаях предшествует переводу или увольнению работника.

Следует согласиться с И.Г. Воробьевым, который считает, что при отстранении работника от работы про-

исходит временное изменение содержания трудового правоотношения [36. С. 63; 38. С. 8], а именно: работник временно утрачивает право на оплату труда, а наниматель – обязанность предоставлять работнику работу по обусловленной трудовой функции. А. Барабаш полагает, что «отстранение от работы есть временное приостановление исполнения сторонами их прав и обязанностей по трудовому правоотношению по воле работодателя» [12. С. 8]. При этом следует оговориться, что отстранение от работы может произойти и не по воле нанимателя (работодателя), а по решению иных органов (например, государственной автомобильной инспекции). Но означает ли это временное приостановление двух основных корреспондирующих прав и обязанностей работника и нанимателя одновременно и изменение трудового договора? В.И. Кривой отвечает на этот вопрос утвердительно, полагая, что отстранение от работы – «временное изменение трудового договора, выражающееся в приостановлении его действия в части предоставления работнику работы и начисления ему заработной платы» [113. С. 49].

На наш взгляд, при отстранении от работы не претерпевают изменений условия трудового договора о трудовой функции и об оплате труда (работник по-прежнему считается нанятым по конкретной профессии, специальности, квалификации, должности с тем же заработком), но лишь временно приостанавливается действие этих условий: зарплата работнику за этот период не начисляется и не выплачивается, а работа им не выполняется.

Некоторые авторы это не учитывают. Так, Н.Г. Гладков говорит об отстранении от работы как о случае изменения трудовой функции работника, ссылаясь на то, что при этом «возникает обычно вопрос о временном, на период отстранения от работы, изменении трудовой функции» [43. С. 79].

Данный автор ошибочно связывает возможность изменения трудовой функции с отстранением от работы,

хотя основанием такого возможного (но не обязательно) изменения должно быть соглашение сторон, а юридической конструкцией – перевод.

О.В. Баринов рассматривает отстранение от работы как юридический факт, который влечет приостановление двух корреспондирующих прав и обязанностей [13. С. 14]. Допуская возможность подобной квалификации, еще раз подчеркнем, что здесь нет оснований говорить о приостановлении в целом трудового правоотношения, как полагает Т.А. Нестерова [149. С. 90], или о приостановлении в целом трудового договора, как считают М.В. Лушникова и А.М. Лушников [133. С. 158], поскольку остальные права и обязанности между сторонами, а также иные условия трудового договора продолжают действовать. Например, если в период отстранения от работы у работника наступает время начала трудового отпуска согласно графику отпусков, то у него возникает право на уход в отпуск; в период отстранения от работы работник может вступить в брак и претендовать на материальную помощь, предусмотренную для данного случая в трудовом договоре, и т.п.

Таким образом, при отстранении работника от работы происходит временное изменение трудового правоотношения, выражающееся во временном приостановлении нескольких прав и обязанностей его участников, но не изменение трудового договора (его условий).

В заключение следует отметить, что правовой анализ частных случаев изменения трудового договора и трудового правоотношения на основе законодательства о труде Беларуси и России подтвердил наши общие посылки относительно процедуры подобных изменений. Такие обязательные условия договора, как место работы и трудовая функция (при переводе), а также дополнительные договорные условия (конкретное рабочее место, дополнительные гарантии и льготы, обусловленные в трудовом договоре) изменяются по соглашению сторон. Усло-

вия же труда, не являющиеся договорными условиями и устанавливаемые законодательством о труде, коллективным договором, соглашением или локальными актами нанимателя, изменяются в том же порядке, как и были установлены. Проанализированные виды изменения трудового договора и условий труда не представляют собой исчерпывающего перечня ввиду многообразия условий, подверженных изменениям.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подынститут изменения трудового договора в белорусском и российском трудовом законодательстве окончательно сформировался в советский период в конце 80-х гг. XX в. и поэтому схож с аналогичными подынститутами в трудовом праве большинства постсоветских республик, хотя в последнее время и наметились определенные расхождения.

Некоторые положения зарубежного трудового права и правовые конструкции ранее действовавшего на территории Беларуси и России законодательства следует учесть при совершенствовании ТК Беларуси, ТК РФ и доработке проекта МТК. В частности, заслуживают внимания законодателя общие правила об изменении условий труда и трудового договора по ТК Узбекистана и Молдовы, понятие рабочего места по ТК Кыргызстана, правило об изменении договорных условий по соглашению сторон (в том числе при переводе), возможность одностороннего изменения нанимателем условий труда на основе его директивной власти, запрещение работнику без согласия нанимателя поручать выполнение работы другому лицу и некоторые другие положения [260; 270; 271; 276; 279].

В теоретическом и практическом плане важно четко разграничивать понятия «трудовой договор» и «трудовое правоотношение», «условия трудового договора» и «условия труда», поскольку они имеют не только содержательные отличия, но и разные процедуры заключения (установления), а также изменения и прекращения.

Трудовой договор как полисемантическое понятие может рассматриваться в разных значениях (юридический факт, длящееся договорное обязательство, правовой документ, правовой институт).

Содержание трудового договора-обязательства необходимо правильно соотносить с содержанием трудового договора как сделки и как документа, а также с содержанием трудового правоотношения (т.е. с правами и обязанностями сторон, возникающими не только из трудового договора, но и из законодательства, локальных актов и т.д.).

Условиями трудового договора являются условия (обязательства), достигнутые между его сторонами и самостоятельно ими выработанные. От условий трудового договора следует отличать условия труда, под которыми в широком смысле понимается система факторов социального и производственного характера, при которых осуществляется трудовая деятельность (условия оплаты труда, рабочего времени, времени отдыха, технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и иные условия). Условия труда могут устанавливаться (а следовательно, и изменяться) не только соглашением сторон (в трудовом договоре), но также законодательством, коллективными договорами (соглашениями) и локальными актами. В тех случаях, когда условия труда устанавливаются трудовым договором, они являются одновременно и условиями трудового договора. В работе предложена легальная дефиниция понятия «условия труда» для ее включения в ст. 1 ТК Беларуси [261; 273].

Поскольку не тождественны понятия трудового договора и трудового правоотношения, то необходимо различать и такие категории, как изменение трудового договора, изменение трудового правоотношения и изменение условий труда. Изменение трудового договора (как обязательства) – это изменение нанимателя – юридического лица в результате его реорганизации, смены собственника его имущества, а также изменение одного или нескольких условий трудового договора. В свою очередь, изменение трудового правоотношения есть изменение взаимных прав и обязанностей работника и нанимателя в результате изменения законодательства, коллективного

договора, соглашения, трудового договора или наступления иных юридических фактов. Изменение же условий труда – это изменение социальных и производственных факторов, при которых осуществляется труд, вызываемое изменением законодательства, коллективных договоров, соглашений, локальных актов, а также по решению нанимателя, требованию работника, соглашению сторон.

Изменения трудового договора могут быть классифицированы по различным критериям (по сроку, по источнику инициативы, по характеру и набору изменяющихся условий). В работе исследована система принципов и общая процедура изменения трудового договора.

Для обеспечения комплексности правового регулирования отношений по изменению трудовых отношений и на основе проводимого разграничения изменения трудового договора, изменения условий труда и трудового правоотношения предлагается правовой подынститут «изменение трудового договора» преобразовать в подынститут «изменение трудового договора и трудового отношения» с соответствующим переименованием главы 3 ТК Беларуси и главы 12 ТК РФ и дополнением их статьями, включающими общие правила об изменении трудового договора трудового отношения и условий труда [250; 252; 255; 266; 268; 273].

Одним из видов изменения или основанием прекращения трудового договора выступает перевод, представляющий собой поручение работнику работы по другой трудовой функции, в другой местности или у другого нанимателя. Трудовая функция может иметь объективную, субъективную и объективно-субъективную стороны. Переводы имеют особую процедуру и могут быть классифицированы по различным критериям. В работе выдвинут ряд предложений по совершенствованию законодательства о переводах, в том числе по усилению гарантий прав работников при временных переводах в связи с производственной необходимостью и в случае простоя [239; 251; 258; 269; 272; 278].

Недостаточно изученными в науке трудового права остаются такие правовые явления, как перемещение и изменение существенных условий труда, которые приобрели значение самостоятельных категорий только с 1988 г. Новизной в российском трудовом праве отличается понятие «изменение существенных условий трудового договора», которое в случае сохранения нуждается в четком соотношении с переводами и изменением условий труда. В связи с этим вышеуказанные категории необходимо правильно соотносить с изменениями трудового договора, трудового правоотношения и условий труда.

В работе было обосновано, что перемещение есть вид изменения трудового правоотношения (в отдельных случаях – и изменения трудового договора), выражающийся в поручении нанимателем работнику прежней работы на другом рабочем месте, в другом структурном подразделении (кроме обособленного), на другом механизме или агрегате. Изменение существенных условий труда – это также разновидность изменения трудового правоотношения (в отдельных случаях – изменения трудового договора), но выражающаяся в изменении систем и размера оплаты труда работника, льгот, режима работы и других существенных условий труда работника.

Автор предложил определение существенных условий труда. Под ними понимаются такие факторы социального и производственного характера в процессе трудовой деятельности работника, которые указаны в законодательстве, коллективном договоре, соглашении, локальном акте, трудовом договоре либо признаются таковыми правоприменительной практикой. Перемещения и изменения существенных условий труда имеют особые процедурные правила, по которым они разграничиваются с переводами и между собой, что имеет принципиально важное значение для судебной и иной правоприменительной практики [251; 254; 259; 268; 277].

К иным видам изменения трудового договора, трудового правоотношения и (или) условий труда, кроме уре-

гулированных в главе 3 ТК, относятся, в частности: изменение нанимателя – юридического лица в результате реорганизации, смены собственника его имущества; служебная командировка; поручение работы в другом обособленном структурном подразделении; изменение условий трудового договора и условий труда в результате изменения законодательства, коллективного договора, соглашения; отстранение работника от работы. Такой вид изменения трудового договора, как поручение работы в другом обособленном структурном подразделении, возник в результате недостатков действующего ТК Беларуси. По своей юридической природе такое изменение является переводом. В связи с этим, а также для устранения ряда других правовых коллизий предлагается отнести обособленные структурные подразделения к нанимателям путем внесения изменений в ст. 1 ТК Беларуси. Исходя из правил юридической техники и для обеспечения комплексности правового регулирования изменения трудового правоотношения, при последующей кодификации нормы об иных видах изменения трудового договора и условий труда следует поместить в главу 3 ТК Беларуси и главу 12 ТК РФ [250; 277].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Акопов Д.Р. Работодатель как субъект трудового права и категория юридического лица // Трудовое право. 2001. № 3. С. 41–44.
2. Акопова Е.М. Правовое опосредование отношений найма труда в России // Государство и право. 2001. № 9. С. 29–36.
3. Акопова Е.М. Современный трудовой договор (контракт): учеб. пособие. – Ростов н/Д: МарТ, 1998. – 352 с.
4. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М.: Юрид. изд-во МИД СССР, 1948. – 335 с.
5. Алексеев С.С. Общая теория права: В 2 т. – М.: Юрид. лит., 1981. Т.1. – 360 с.
6. Алексеев С.С. Частное право: научно-публицистический очерк. – М.: Статут, 1999. – 160 с.
7. Алпатов А. Единство прав и обязанностей // Человек и труд. 2002. № 3. С. 79–82.
8. Алпатов А. Что считать «переводом на другую работу» // Российская юстиция. 1999. № 4. С. 20.
9. Артемова В.Н. Право советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации / Науч. ред. И.И. Потеружа. – Мн.: Наука и техника, 1981. – 191 с.
10. Астрахан Е.И. Перевод на другую работу. – М.: Юрид. лит., 1977. – 64 с.
11. Балицкий Г.В. Фабричное законодательство в России. – М.: Книжный магазин Д.П. Ефимова, 1906. – 91 с.
12. Барабаш А. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. 2000. № 12. С. 5–10.
13. Баринов О.В. Юридические факты в советском трудовом праве: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ленингр. гос. ун-т. – Л., 1980. – 21 с.
14. Бахнов М.С. Перевод на другую работу // Трудовое право. 1997. № 1. С. 71–75.
15. Безина А.К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1989. – 181 с.

16. Березовская Л.Г. Становление и перспективы договорного регулирования учебно-трудовых отношений // Сучаснае беларускае права і правазнаўства: здабыткі, стан, перспектывы: зб. навук. арт. выкладчыкаў і аспірантаў юрыд. фак. / Адк. рэд. В.В. Сядзельнік. Гродна: Гродз. дзярж. ун-т, 1998. С. 75–80.
17. Бодерскова Г.С. Юридические факты в процессе развития трудового правоотношения: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Моск. гос. ун-т. – М., 1983. – 23 с.
18. Бойченко Т.А. Понятие «работодатель» и признаки его трудовой правосубъектности // Трудовое право. 2001. № 3. С. 35–37.
19. Бондаренко Э.Н. О понятии перевода на другую работу // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 11, Право. 1990. № 3. С. 26–27.
20. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. В 2 кн. 2-е изд., испр. – М.: Статут, 1999. Кн. 1: Общие положения. – 848 с.
21. Буга Д. Разделение властей и конституционная реформа в Республике Беларусь // Res Nova. 1997. № 1. С. 27–30; № 2–3. С. 25–27.
22. Бугров Л.Ю. Перевод на другую работу // Советское государство и право. 1983. № 8. С. 76–80.
23. Бугров Л.Ю. Переводы рабочих и служащих на другую работу за нарушения трудовой дисциплины // Роль договора в регулировании общественных отношений: Межвуз. сб. науч. тр. / Перм. гос. ун-т; Отв. за вып. З.Д. Григорьева. Пермь, 1986. С. 102–121.
24. Бугров Л.Ю. Перестройка и развитие советского законодательства о переводах на другую работу // Советское государство и право. 1988. № 12. С. 38–46.
25. Бугров Л.Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в российском трудовом праве // Государство и право. 2002. № 4. С. 36–41.
26. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та; ИПА ИНПЭА, 1992. – 236 с.
27. Бугров Л.Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу: некоторые вопросы развития. – Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1987. – 156 с.
28. Быков А.М. Командировки. – М.: Юрид. лит., 1989. – 144 с.

29. Быков А.Н. Фабричное законодательство и его развитие в России. – СПб.: Тип. «Правда», 1909. – 282 с.
30. Варшавский К.М. Трудовое право С.С.С.Р. – Л.: ACADEMIA, 1924. – 180 с.
31. Василевич Г.А. Конституция Беларуси – акт высшей юридической силы // Веснік Канстытуцыйнага Суда Рэспублікі Беларусь. 1997. № 1. С. 21–25.
32. Василевич Г.А. Конституция и международные договоры белорусского государства как основа деятельности Конституционного Суда Республики Беларусь // Веснік Канстытуцыйнага Суда Рэспублікі Беларусь. 2001. № 2. С. 103–110.
33. Василевич Г.А. Решения Конституционного Суда – важнейший источник права // Веснік Канстытуцыйнага Суда Рэспублікі Беларусь. 1999. № 3. С. 59–64.
34. Василевич Г.А. Трудовые отношения совершенствуются // Судовы веснік. 1993. № 2. С. 62–63.
35. Войтинский И.С. Трудовое право С.С.С.Р. – М.; Л.: Гос. изд-во, 1925. – 364 с.
36. Воробьев И.Г. О некоторых проблемах совершенствования законодательства и практики отстранения от работы // Веснік Беларускага дзяржаўнага ун-та. Сер. 3. 1997. № 1. С. 63–65.
37. Воробьев И.Г. Отстранение от работы: правовое регулирование. – Мн.: Амалфея, 2004. – 304 с.
38. Воробьев И.Г. Правовое регулирование отстранения работников от работы: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. акад. наук Беларуси. – Мн., 2002. – 21 с.
39. Всеобщая декларация прав человека: Принята и провозглашена Генер. Ассамблеей ООН, 10 дек. 1948 г. / Ассоц. Содействия ООН – СССР. – М.: Плакат, 1989. – 8 с.
40. Гегель Г.В.Ф. Философия права / Ред.-сост. Д.А. Керимов, В.С. Нерсисянц. – М.: Мысль, 1990. – 524 с.
41. Гершанов Е.М. Отвечаем на вопросы о трудовом договоре. – М.: Знание, 1991. – 112 с.
42. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М.: Наука, 1977. – 310 с.
43. Гладков Н.Г. Трудовая функция рабочих и служащих: правовые вопросы. – Ташкент: ФАН, 1986. – 90 с.
44. Глозман В.А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. – Мн.: Изд-во Белорус. гос. ун-та, 1978. – 184 с.

45. Глянцев В. Спорные вопросы рассмотрения дел, связанных с переводом и перемещением работников // Советская юстиция. 1989. № 18. С. 5–7.

46. Голованова Е.А. Переводы рабочих и служащих на другую работу. – М.: Юрид. лит., 1986. – 94 с.

47. Гончарова Г.С. Переводы и перемещения в судебной практике. – Харьков: Вища шк.: Изд-во при Харьк. ун-те, 1982. – 168 с.

48. Гражданский кодекс Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 7 декабря 1998 г. № 218-З, с изм. и доп. по сост. на 18 августа 2004 г. № 316-З // Ведамасці Нацыянальнага сходу Рэспублікі Беларусь. 1999. № 7–9. Ст. 101; Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 69. 2/190; 2001. № 46. 2/750; 2002. № 7. 2/828; № 62. 2/853; № 75. 2/862; № 84. 2/877; № 128. 2/897; 2003. № 1. 2/908; № 8. 2/932; № 74. 2/960; 2004. № 4. 2/1016; № 137. 2/1065.

49. Гражданское право: учебник / Под ред. Ю.К. Толстого, А.П. Сергеева. – М.: Проспект: ТОО «ТЕИС», 1996. Ч. 1. – 552 с.

50. Греченков А.А. Трудовой договор: учеб. пособие. Мн.: Веды, 1997. – 116 с.

51. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учеб. 2-е изд., доп. и испр. – М.: Юристъ, 1999. – 480 с.

52. Давид Р., Жоффре-Спинози К. Основные правовые системы современности. – М.: Междунар. отношения, 1999. – 400 с.

53. Дело № 2-1802/2004. Текущий архив суда Железнодорожного района г. Гомеля за 2004 г.

54. Дело № 03-90. Текущий архив Верховного Суда Республики Беларусь за 1994 г.

55. Дело № 03-150. Текущий архив Верховного Суда Республики Беларусь за 1995 г.

56. Дело № 03-591. Текущий архив Верховного Суда Республики Беларусь за 1994 г.

57. Дело № 03-1169. Текущий архив Верховного Суда Республики Беларусь за 1996 г.

58. Дело № 03-514. Текущий архив Верховного Суда Республики Беларусь за 1997 г.

59. Дело № 03-348. Текущий архив Верховного Суда Республики Беларусь за 1997 г.

60. Дело № 03-11. Текущий архив Верховного Суда Республики Беларусь за 2000 г.

61. Дело № 44-г-135. Текущий архив Верховного Суда Республики Беларусь за 2000 г.

62. Дело № 33-31. Текущий архив Минского областного суда за 1995 г.

63. Дело № 33-182/1999 г. Текущий архив Минского городского суда за 1999 г.

64. Дело № 33-236/00. Текущий архив Минского городского суда за 2000 г.

65. Дело № 33-1065/00. Текущий архив Минского городского суда за 2000 г.

66. Дело № 4-г-78/247. Текущий архив Могилевского областного суда за 1996 г.

67. Дело № 3-12. Текущий архив суда Советского р-на г. Минска за 1995 г.

68. Дело № 2-1801/02. Текущий архив суда Фрунзенского р-на г. Минска за 2002 г.

69. Дивеева Н.И. Содержание труда и трудовая функция работника: изменения в законодательстве и на практике // Трудовое право. 2004. № 12. С. 35–37.

70. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. – М.: РПА МЮ РФ: Изд-во ООО «Цифровичок», 2004. – 334 с.

71. Дулько Л. Рассмотрение судами дел о восстановлении на работе (по материалам обзора судебной практики) // Судовы веснік. 1998. № 3. С. 20–23.

72. Ершов В. Рассмотрение споров, связанных с переводами на другую работу // Советская юстиция. 1989. № 12. С. 21–22.

73. Ершова Е.А. Заемный труд // Трудовое право. 2004. № 10. С. 25–28.

74. Законы гражданские с разъяснениями Правительствующего Сената и комментариями русских юристов. / Сост. И.М. Тютрюмов. 4-е изд. – СПб.: Изд. «Законоведение», 1913. – 1906 с.

75. Законы о личном найме с приложением свода разъяснений по кассационным решениям Сената / Сост. Я.А. Канторович. – СПб.: Изд. Я.А. Канторовича, 1900. – 260 с.

76. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопр. теории. – М.: Наука, 1978. – 368 с.
77. Инструкция по заполнению трудовых книжек: утверждена постановлением М-ва труда и социального развития РФ от 10 окт. 2003 г. № 69 // Рос. газета. 2003. 19 нояб.
78. Исмаилов И.И. Теоретические проблемы трудового законодательства Азербайджанской Республики и пути его изучения в системе непрерывного образования: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Тбилис. гос. ун-т. – Баку, 1997. – 84 с.
79. Испания: Конституция и законодательные акты / Сост. В.А. Савин. – М.: Прогресс, 1982. – 352 с.
80. Италия: Конституция и законодательные акты / Сост. Н.Ю. Попов; Под ред. В.А. Туманова. – М.: Прогресс, 1988. – 392 с.
81. Каминская П.Д. Советское трудовое право: обзор действующего законодательства с постатейным комментарием к Кодексу законов о труде. 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Гос-трудиздат, 1929. – 514 с.
82. Кеник К.И. Правовое регулирование служебных командировок // Юрист. 2004. № 11. С. 83–85.
83. Кеник К.И. Трудовые отношения при смене собственника имущества и реорганизации организации // Отдел кадров. 2005. № 1. С. 22–27.
84. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: учеб. для вузов. – М.: НОРМА: ИНФРА-М, 1998. – 263 с.
85. Киселев И.Я. Международно-правовое регулирование труда: междунар. стандарты труда: учеб. пособие. – М.: Акад. труда и соц. отношений, 1995. – 137 с.
86. Киселев И.Я. Трудовое право России: Историко-правовое исследование: учеб. пособие. – М.: Изд-во НОРМА, 2001. – 384 с.
87. Киселев И.Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. – М.: Наука, 1989. – 191 с.
88. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. – М.: ТК Велби: «Изд-во Проспект», 2005. – 360 с.
89. Кодекс законов о труде Белорусской ССР: офиц. текст с изм. на 1 сент. 1956 г. и с прил. систематизир. материалов. Мн.: Гос. изд-во БССР, 1957. – 222 с.
90. Кодекс законов о труде Белорусской ССР: Закон БССР от 23 июня 1972 г. // Собр. законов, указов Президиума Вер-

хов. Совета БССР, постановлений и распоряжений Совета Министров БССР. 1972. № 18. Ст. 266.

91. Кодекс законов о труде Республики Беларусь: постановительный комментарий / В.И. Кривой, А.А. Луферов, Л.Я. Островский и др. – Мн.: БКЦ «Профессионал», 1993. – 160 с.

92. Кодекс законов о труде РСФСР: Закон РСФСР от 9 дек. 1971 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

93. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г.: постановление ВЦИК от 9 ноября 1922 г. // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и крестьянского правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

94. Кодекс законов о труде Украины: Закон Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)»: по состоянию на 1 февр. 2000 г. № 278-З, с изм. и доп. по сост. на 9 дек. 2004 г. № 348-З. – Харьков: Одиссей, 2000. – 160 с.

95. Кодекс Республики Беларусь о браке и семье: Закон Республики Беларусь от 9 июля 1999 г. № 278-З, с изм. и доп. по состоянию на 9 дек. 2004 г. № 348-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 55. 2/53; 2002. № 55. 2/847; 2003. № 80. 2/969; 2004. № 107. 2/1047; № 195. 2/1097.

96. Кодэкс аб працы БССР з алфавітна-прадметным паказальнікам. – Менск: Бел. дзярж. выд-ва, 1931. – 67 с.

97. Колбасин Д.А. Содержание трудового договора на современном этапе / Под ред. В.И. Семенкова. – Мн.: Навука і тэхніка, 1990. – 176 с.

98. Колесников С. Предлагаем в лизинг ... специалиста // Нац. экон. газ. 1998. 30 дек. С. 7.

99. Комментарий к Гражданскому кодексу Республики Беларусь: В 2 кн. / Отв. ред. В.Ф. Чигир. 2-е изд. – Мн.: Амалфея, 2000. Кн. 1. – 544 с.

100. Комментарий к Закону Республики Казахстан «О труде в Республике Казахстан». – Алматы: ТОО «Баспа», 2000. – 252 с.

101. Комментарий к Кодексу законов о труде Белорусской ССР / Под ред. Б.А. Волкова, Л.Я. Островского, В.Ф. Чигира. – Мн.: Изд-во Белорус. гос. ун-та, 1978. – 448 с.

102. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 1997. – 528 с.

103. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / Отв. ред. В.И. Шкатулла. 3-е изд., доп. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 910 с.

104. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Под общ. ред. Г.А. Василевича. 3-е изд. – Мн.: Амалфея, 2000. – 1072 с.

105. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. 2-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2005. – 1197 с.

106. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. В 2 т. / Междунар. орг. труда. – Женева, 1991. Т.1: 1919–1956. – 1159 с.

107. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. В 2 т. / Междунар. орг. труда. – Женева, 1991. Т.2: 1957–1990. – 2247 с.

108. Конвенции и рекомендации МОТ. 1991–1997. – М.: МБТ, 1997. – 122 с.

109. Конституции зарубежных государств: учеб. пособие / Сост. В.В. Маклаков. – М.: БЕК, 1996. – 432 с.

110. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на респ. референдуме 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.). // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 1. 1/0.

111. Конституция Российской Федерации. – Ростов н/Д: Феникс, 1997. – 64 с.

112. Конституции Украины: принята на пятой сессии Верховной Рады Украины 28 июня 1996 г. – Симферополь: Изд-во РЕНОМЕ, 2002. – 48 с.

113. Кривой В.И. Изменение трудового договора: практ. пособие. – Мн.: ЗАО «Белбизнеспресс», 1998. – 64 с.

114. Кривой В.И. Кодификация законодательства о труде Беларуси. – Мн.: БКЦ «Профессионал», 1997. – 52 с.

115. Кривой В.И. Новое в законодательстве о трудовом договоре. – Мн.: Беларусь, 1991. – 78 с.

116. Кривой В.И. От улучшений стало только хуже // Белорус. рынок. 1999. 2–8 авг. С. 19.

117. Кривой В.И. Теоретические проблемы кодификации законодательства о труде Беларуси: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / С.-Петербург. гос. ун-т. – СПб., 1996. – 54 с.

118. Кривой В.И. Трудовое законодательство Беларуси и России: от одного истока к взаимовлиянию // Судовы веснік. 1999. № 2. С. 59.

119. Кривой Я.В. Заемный труд: сущность и правовое регулирование // Отдел кадров. 2004. № 9. С. 41–44.
120. Куренной А.М. Изменение условий трудового договора // Законодательство. 1997. № 3. С. 42–51.
121. Куренной А.М. Трудовое право на пути к рынку. 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Дело, 1997. – 368 с.
122. Курс российского трудового права. В 3 т. / Под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 1996. Т.1: Общ. часть. – 573 с.
123. Курылева О.С., Мелешко Х.Т. Трансформация законодательства в области трудовых отношений и социального обеспечения // Belarus Monitor / Нац. центр стратег. инициатив «Восток–Запад», Ин-т независимых исслед. Мн., 1997. Спец. вып.: Проблемы правовой реформы в Республике Беларусь. С. 45–51.
124. Курылева О.С. Применение и совершенствование норм трудового права в судебной практике // Верховный Суд Республики Беларусь: история и современность (1923–1998) / Под ред.: В.О. Сукало, Л.Л. Зайцевой. Мн.: ИнтерДайджест, 1998. С. 206–222.
125. Курылева О.С. Судебная практика и совершенствование трудового законодательства. – Мн.: Наука и техника, 1989. – 118 с.
126. Курылева О.С. Судебная практика по вопросам заключения, изменения и прекращения трудового договора. – Мн.: Изд-во Белорус. гос. ун-та, 1991. – 87 с.
127. Левиант Ф.М. Виды трудового договора. – М.: Юрид. лит., 1966. – 187 с.
128. Лившиц Р.З. Изменение трудового договора // Социалистич. труд. 1988. № 8. С. 55–60.
129. Лившиц Р.З. Судебная практика как источник права // Журн. рос. права. 1997. № 6. С. 49–57.
130. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. – М.: Наука, 1989. – 191 с.
131. Липень Л.И. Производственная (структурная) единица в трудовом правоотношении / Науч. ред. В.И. Семенов. – Мн.: Наука и техника, 1985. – 165 с.
132. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: учеб. – М.: Изд-во Проспект, 2003. – 448 с.

133. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права. В 2 т. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: учеб. – М.: ТК Велби: Изд-во Проспект, 2004. – 608 с.

134. Лушникова М.В., Лушников А.М., Тарусина Н.Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: история, теория и практика (сравнительно-правовое исследование). – Ярославль: Изд-во Яросл. гос. ун-та, 2001. – 416 с.

135. Маврин С.П. Правовые средства управления трудом на предприятии. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1989. – 144 с.

136. Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Трудовой кодекс Российской Федерации: практ. комментарий. – СПб.: Питер, 2002. – 368 с.

137. Мамай В.И. Семейный кодекс РФ (комментарий и постатейный материал): науч. изд. – Ростов н/Д: Изд-во «Проф-Пресс», 1996. – 448 с.

138. Матусевич А.В. О проблемах совершенствования трудового законодательства Республики Беларусь // Теоретические и практические проблемы соотношения международного и национального права: Тез. докл. Междунар. науч.-практ. конф., Гродно, 28–29 апр. 2000 г. В 2 ч. / М-во образования Респ. Беларусь, Гродн. гос. ун-т; Редкол.: В.В. Скитвич и др. Гродно, 2000. Ч. 1. С. 196–199.

139. Мачульская Е.Е. Понятие и содержание договора трудового найма по законодательству Великобритании // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 11, Право. 1997. № 4. С. 73–87.

140. Международный пакт о гражданских и политических правах: Принят резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН, 16 декабря 1966 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

141. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: Принят резолюцией Генер. Ассамблеи ООН, 16 декабря 1966 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

142. Мелешенко Н. Трудовой договор в проекте Трудового кодекса // Рос. юстиция. 1999. № 10. С. 35–36.

143. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: учеб. для вузов. – М.: НОРМА, 2003. – 640 с.

144. Морейн И.Б. Перевод на другую работу. – М.: Юрид. лит., 1965. – 206 с.

145. Наниматель обязан издать приказ (распоряжение) о перемещении работника... // Судовы веснік. 2003. № 1. С. 39.
146. Нерсисянц В.С. Общая теория права и государства: учеб. для вузов. – М.: НОРМА: ИНФРА-М, 1999. – 539 с.
147. Нерсисянц В.С. Сравнительное правоведение в системе юриспруденции // Государство и право. 2001. № 6. С. 5–15.
148. Нерсисянц В.С. Философия права: учеб. для вузов. – М.: ИНФРА-М: НОРМА, 1997. – 647 с.
149. Нестерова Т.А. Приостановление индивидуального трудового правоотношения и отстранение от работы по российскому законодательству о прокуратуре // Изв. вузов. Правоведение. 2002. № 1. С. 88–97.
150. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. – М.: Юрид. лит., 1971. – 248 с.
151. Новицкий И.Б. Римское право. – М.: Гуманитарное знание, 1994. – 245 с.
152. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Практика применения законодательства о труде: науч.-практ. пособие. – М.: Юрид. лит., 2000. – 288 с.
153. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Белорусской ССР: Указ Президиума Верховного Совета Белорусской ССР от 26 февр. 1988 г. № 2068-XII // Собрание законов Белорусской ССР, указов Президиума Верховного Совета Белорусской ССР, постановлений и распоряжений Совета Министров Белорусской ССР. 1988. № 7. Ст. 108.
154. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 15 дек. 1992 г. № 2038а-XII // Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь. 1993. № 4. Ст. 36.
155. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР: Закон Российской Федерации от 25 сент. 1992 г. // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1992. № 41. Ст. 2254.
156. О внешней трудовой миграции: Закон Республики Беларусь от 17 июня 1998 г. № 169-З, с изм. и доп. от 24 июля 2002 г. № 134-З // Ведамасці Нацыянальнага сходу Рэспублікі Беларусь. 1998. № 25. Ст. 430; Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2002. № 87. 2/883.

157. О всеобщей воинской обязанности и военной службе: Закон Республики Беларусь от 5 нояб. 1992 г., в ред. от 22 июля 2003 г. № 229-З «О воинской обязанности и воинской службе» // Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь. 1992. № 29. Ст. 501; Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2003. № 85. 2/976.

158. О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность: Постановление Совета Министров СССР от 15 июля 1981 г. № 677 // Собрание постановлений Правительства СССР. 1981. № 21. Ст. 123.

159. О государственном суверенитете Республики Беларусь: Декларация Верховного Совета Республики Беларусь от 27 июля 1990 г. № 193-XII, с изм. и доп. от 19 сент. 1991 г. № 1085-XII // Ведамасці Вярхоўнага Савета Беларускай ССР. 1991. № 31. Ст. 536.

160. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, с изм. и доп. от 27 февр. 2002 г. № 145; 4 апр. 2002 г. № 10; 10 авг. 2002 г. № 22 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 58. 1/512; 2002. № 27. 1/3550, № 43. 1/3611, № 100. 1/4003.

161. О компенсациях и гарантиях при переводе, приеме вновь и направлении на работу в другие местности: постановление ЦИК и СНК СССР от 23 нояб. 1931 г. // Собр. законов и распоряжений рабоче-крестьян. правительства СССР. 1931. № 68. Ст. 453.

162. О международных договорах Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 23 окт. 1991 г. № 1188-XII, в ред. от 15 нояб. 2004 г. № 331-З // Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь. 1991. № 32. Ст. 584; Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2004. № 180. 2/1080.

163. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2, с изм. и доп. от 25 сент. 2003 г. № 11 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2001. № 39. 6/277; 2003. № 112. 6/375.

164. О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 дек. 1992 г. № 16 // Сборник постановлений

Пленума Верховного Суда Российской Федерации: 1961–1993 / Сост.: В.М. Лебедев и др. М.: Юрид. лит., 1995. С. 133–152.

165. О некоторых мерах по упорядочению материального и социального обеспечения служащих государственного аппарата и приравненных к ним лиц: Декрет Президента Республики Беларусь от 9 сент. 1997 г. № 16, с изм. и доп. от 19 нояб. 1998 г. № 19, 2 апр. 2002 г. № 9, 30 авг. 2002 г. № 22, 28 нояб. 2003 г. № 536 // Збор дэкрэтаў, указаў Прэзідэнта і пастановаў Урада Рэспублікі Беларусь. 1997. № 25. Ст. 842; 1998. № 35. Ст. 832; Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2002. № 41. 1/3586; № 100. 1/4003; 2003. № 134. 1/5122.

166. О нормативных правовых актах Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 10 янв. 2000 г. № 361-З, с изм. и доп. от 4 янв. 2002 г. № 81-З; 1 нояб. 2004 г. № 321-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 7. 2/136; 2002. № 7. 2/830; 2004. № 175. 2/1070.

167. О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29: Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 37. 1/1164.

168. О применении контрактной формы найма на работу и вахтового метода выполнения работ для работников служб жизнеобеспечения Брагинского, Ветковского, Кормянского, Наровлянского, Чечерского и Хойниковского районов: постановление Государственного комитета Республики Беларусь по труду и социальной защите населения от 29 мая 1992 г. № 29 // Сборник законодательства Республики Беларусь о трудовой и исполнительской дисциплине / Под ред. А.Л. Пласковицкого. Мн.: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 1998. С. 99–114.

169. О применении на территории Республики Беларусь законодательства СССР: Закон Республики Беларусь от 28 мая 1999 г. № 261-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 42. 2/36.

170. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 // Рос. газета. 2004. 8 апр.

171. О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую мест-

ность: постановление Правительства Российской Федерации от 2 апр. 2003 г. // Собрник законодательства Российской Федерации. 2003. № 14. Ст. 1285.

172. О санитарно-эпидемическом благополучии населения: Закон Республики Беларусь от 23 нояб. 1993 г. № 2583-ХП, в ред. от 23 мая 2000 г. № 397-З, с изм. и доп. от 29 июня 2003 г. № 217-З // Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь. 1993. № 36. Ст. 451; Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 52. 2/172; 2003. № 79. 2/966.

173. О соответствии Конституции и законам Республики Беларусь пункта 38 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 17 июня 1994 г. № 5 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 16 декабря 1994 г. № 12 и от 28 июня 1996 г. № 8: Заключение Конституционного Суда Республики Беларусь от 9 июня 1998 г. // Ведамасці Нацыянальнага сходу Рэспублікі Беларусь. 1998. № 36. Ст. 522.

174. О соответствии Конституции и законам Республики Беларусь Указа Президента Республики Беларусь от 1 сентября 1995 года № 350 «О некоторых вопросах регулирования трудовой деятельности и пенсионного обеспечения граждан»: Заключение Конституционного Суда Республики Беларусь от 27 октября 1995 г. // Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь. 1995. № 31. Ст. 414.

175. О судоустройстве и статусе судей в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь от 13 янв. 1995 г. № 3514-ХП, с изм. и доп. по сост. на 11 нояб. 2002 г. № 145-З // Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь. 1995. № 11. Ст. 120; 1996. № 21. Ст. 377; № 21. Ст. 380; Звязда. 1998. № 168; Ведомости Национального собрания Республики Беларусь. 1998. № 35. Ст. 514; № 28. Ст. 463; Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 59. 2/173; 2002. № 128. 2/894.

176. Дисциплинарный устав органов внутренних дел Республики Беларусь: утв. постановлением Президиума Верховного Совета Республики Беларусь от 10 февр. 1992 г. № 1460-ХП // Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь. 1992. № 9. Ст. 166.

177. Об утверждении Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников: постановление М-ва труда Республики Беларусь от 9 марта 1998 г. № 30, в ред. от 11 мая 2000 г. № 72 // Бюллетень нормативно-правовой информации. 1998. № 11; Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 54. 8/3514.

178. Об утверждении Инструкции о порядке и размерах возмещения расходов при служебных командировках в пределах Республики Беларусь: постановление М-ва финансов Республики Беларусь от 12 апр. 2000 г. № 35, с изм. и доп. от 1 авг. 2001 г. № 86; 9 окт. 2001 г. № 102, 22 февр. 2002 г. № 23 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 43. 8/3359; 2001. № 81. 8/6487, № 98. 8/7399; 2002. № 31. 8/7831.

179. Об утверждении Перечня отраслей, производств, работ, профессий и должностей, условий предоставления и продолжительности отпуска за продолжительный стаж работы: утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 14 апр. 2000 г. № 61, с изм. и доп. от 29 нояб. 2000 г. № 145 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 53. 8/3510; 2001. № 8. 8/4543.

180. Об утверждении Положения о дипломатической службе Республики Беларусь: Указ Президента Республики Беларусь от 6 апр. 1995 г. № 142, с изм. и доп. от 23 апр. 1999 г. № 231, 19 дек. 2001 г. № 759; 21 февр. 2005 г. № 97 // Сборник действующих нормативных актов Президента Республики Беларусь: 1994–1997 / Под ред. А.Л. Пласковицкого. Мн.: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. 1998. С. 245–253. Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 33. 1/291; 2002. № 1. 1/3332.

181. Об утверждении Положения о дисциплине авиационного персонала гражданской авиации Республики Беларусь: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2001 г. № 1122 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2001. № 74. 5/6501.

182. Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29 сент. 1993 г. № 656, с изм. и доп. от 29 марта 1996 г. № 226, 10 апр. 2000 г. № 485, 23 нояб. 2004 г. № 1486 // Сборник законодательства Республики Беларусь о трудовой и исполнительской дисциплине / Под ред. А.Л. Пласковицкого. Мн.: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. 1998. С. 163–170;

Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 37. 5/2954; 2004. № 188. 5/15198.

183. Об утверждении Положения о дисциплине работников Минского метрополитена: Постановление Каб. Министров Республики Беларусь от 30 сент. 1994 г. № 100 // Сборник законодательства Республики Беларусь о трудовой и исполнительской дисциплине / Под ред. А.Л. Пласковицкого. Мн.: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. 1998. С. 177–181.

184. Об утверждении Положения о порядке и условиях присвоения классов служащих государственного аппарата: Указ Президента Республики Беларусь от 27 окт. 1997 г. № 545 // Збор дэкрэтаў, указаў Прэзідэнта і пастаноў Урада Рэспублікі Беларусь. 1997. № 31. Ст. 979.

185. Об утверждении Положения о прохождении военной службы офицерским составом Вооруженный Сил Республики Беларусь и Положения о порядке и условиях заключения контракта на прохождение военной службы офицерским составом Вооруженный Сил Республики Беларусь: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 сент. 1993 г. № 614, с изм. и доп. по сост. на 6 нояб. 2002 г. № 1552 // Сборник законодательства Республики Беларусь о трудовой и исполнительской дисциплине / Под ред. А.Л. Пласковицкого. Мн.: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. 1998. С. 47–74; Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2002. № 127. 5/11444.

186. Об утверждении Положения о прохождении службы в органах Прокуратуры Республики Беларусь: постановление Верховного Совета Республики Беларусь от 25 июня 1996 г. № 396-XIII // Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь. 1996. № 24. Ст. 443.

187. Об утверждении Положения о распределении выпускников, которые обучаются за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов в учреждениях образования, обеспечивающих получение профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование в Республике Беларусь: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14 окт. 2002 г. № 1423, с изм. и доп. от 24 дек. 2003 г. № 1679 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2002. № 119. 5/11320; 2004. № 2. 5/13583.

188. Об утверждении Положения о регулировании труда работников, направленных на работу в учреждения Республи-

ки Беларусь за границы, и гарантиях и компенсациях при служебных командировках за границу: постановление Министерства труда Республики Беларусь от 14 апреля 2000 г. № 55, с изм. и доп. от 21 сент. 2001 г. № 98, 31 окт. 2002 г. № 138, 24 мая 2004 г. № 57, 16 сент. 2004 г. № 104 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 116. 8/4462; 2001. № 96. 8/7388; 2002. № 130. 8/8769; 2004. № 90. 8/11060; № 156. 8/11521.

189. Трудовой кодекс Республики Молдова: Закон Республики Молдова от 28 марта 2003 г. № 154-XV // Мониторул Официал Р.Молдова. 2003. № 159–162. 29 июля.

190. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка: постановление Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 46 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 46. 8/3389.

191. Об утверждении Устава о дисциплине работников внутреннего водного транспорта Республики Беларусь: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 21 апр. 1994 г. № 267, с изм. и доп. от 5 мая 2000 г. № 615, 18 февр. 2004 г. № 176 // Збор пастаноў Урада Рэспублікі Беларусь. 1994. № 12. Ст. 210; Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 46. 5/3117; 2004. № 35. 5/13834.

192. Обзор судебной практики по делам о восстановлении на работе / Верховный Суд Республики Беларусь. – Мн., 2001. – 29 с.

193. Общая теория государства и права: академический курс. В 2 т. / Под ред. М.Н. Марченко. – М.: Зерцало, 1998. Т.2. Теория права. – 656 с.

194. Общая теория права: учеб. для юрид. вузов / Ю.А. Дмитриев, И.Ф. Казьмин, В.В. Лазарев и др.; Под общ. ред. А.С. Пиголкина. – М.: Изд-во Моск. гос. техн. ун-та, 1997. – 384 с.

195. Общая теория права и государства: учеб. / Под ред. В.В. Лазарева. – М.: Юрист, 1994. – 360 с.

196. Ожегов С.И. Словарь русского языка: ок. 57 000 слов / Под ред. Н.Ю. Шведовой. – М.: Русский язык, 1982. – 816 с.

197. Орловский Ю.П. Реформа трудового законодательства – на стадии завершения // Журнал рос. права. 2001. № 10. С. 12–24.

198. Осипцова Ж.П. Трудовой договор в ФРГ // Государство и право. 1996. № 2. С. 119–128.

199. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде: Закон СССР от 15 июля 1970 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

200. Островский Л.Я. Свобода трудового договора и ее обеспечение конституционным правосудием // Конституционное правосудие в Республики Беларусь: пятилетний опыт, проблемы и перспективы: Сб. докл. и тез. выступлений Респ. науч.-практ. конф., 27 апр. 1999 г. / Конституционный Суд Республики Беларусь; Отв. за вып.: А.Г. Тиковенко и др. Мн., 1999. С. 145–149.

201. Отказ работника от выполнения работы из-за противопоказаний по состоянию здоровья, на которую он был перемещен, не является нарушением трудовой дисциплины // Судовы веснік. 2001. № 2. С. 53.

202. Отечественное законодательство XI–XX веков: пособие для семинаров. В 2 ч. / Авт. сост. Г.А. Кутьина; Под ред. О.И. Чистякова. – М.: Юристъ, 1999. Ч. 2. XX век. – 347 с.

203. Пашков А.С., Ротань В.Г. Социальная политика и трудовое право. – М.: Юрид. лит. 1986. – 240 с.

204. Петров А.Я. Проект Трудового кодекса: достоинства и недостатки // Государство и право. 1995. № 5. С. 63–64.

205. Попонов Ю.Г., Анишина В.И. Конституционные ли нормы статьи 74 Трудового кодекса? // Трудовое право. 2005. № 1. С. 4–7.

206. Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей: утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225, с изм. и доп. от 6 февр. 2004 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 16. Ст. 1539; Рос. газета. 2004. 23 сент.

207. Предко Н.В., Хохлов Е.Б. Содержание трудового договора // Изв. вузов. Правоведение. 2000. № 5. С. 59–77.

208. Прекращение трудового договора по п. 5 ст. 29 КЗоТ...: Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Беларусь // Судовы веснік. 1994. № 2. С. 33–34.

209. Реут В. Акты Президента в иерархии правовых актов Республики Беларусь // Юстыцыя Беларусі. 1999. № 1. С. 15–17.

210. Романкевич Л. Перемещение работника на новое рабочее место // Кадровик. Управление персоналом. 2002. № 6. С. 4–6.

211. Российское трудовое право: учеб. для вузов / А.А. Абрамова, И.К. Дмитриева, А.Д. Зайкин и др.; Отв. ред. А.Д. Зайкин. – М.: ИНФРА-М: НОРМА, 1997. – 410 с.

212. Свод гражданских узаконений губерний Прибалтийских с продолжением 1912–1914 гг. и с разъяснениями. В 2 т. / Сост. В.И. Буковский. Рига, 1914. Т. 2. Содержащий право требований. – 2132 с.

213. Семенков В.И. Охрана труда в СССР: организационно-правовые вопросы. – Мн.: Наука и техника, 1970. – 296 с.

214. Семянкоў В.І. Праблема правоў чалавека ў Рэспубліцы Беларусь // Весці Нацыянальнай акадэміі навук Беларусі. Сер. гуманітар. навук. 1998. № 4. С. 14–21.

215. Сергеев А.В. Переводы на другую работу: теоретические аспекты и практика. – М.: Экзамен, 2001. – 128 с.

216. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (Нормы и правоотношения). – М.: Юрид. лит., 1982. – 168 с.

217. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. – М.: «Вердикт-1М», 1999. – 372 с.

218. Словарь по трудовому праву / Отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: БЕК, 1998. – 600 с.

219. Соболев С.А. История становления трудового договора в России // Государство и право. 2002. № 2. С. 93–102.

220. Советское трудовое законодательство: учеб. пособие / Под ред. А.В. Ярхо. – М.: Юрид. лит., 1987. – 432 с.

221. Советское трудовое право: учеб. / Под ред. В.С. Андреева. 3-е изд., доп. и перераб. – М.: Высш. шк., 1976. – 415 с.

222. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Литовской Республики о временной трудовой деятельности граждан: Ратифицировано Законом Республики Беларусь от 13 ноября 1997 г. // Ведамасці Нацыянальнага сходу Рэспублікі Беларусь. 1998. № 17. Ст. 200.

223. Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов: подписано правительствами стран-участниц СНГ от 15 апреля 1994 г. // Труд и рынок. 1998. № 5. С.5.

224. Сойфер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения: Автореф. дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05 / Урал. гос. юрид. акад. – Екатеринбург, 2005. – 48 с.

225. Соколовская А. Некоторые вопросы отстранения работника от работы // Судовы веснік. 2000. № 2. С.52.

226. Справочник юрисконсульта. В 4 т. / А.В. Алехнович, А.Н. Блинковский, А.П. Бойко и др.; Науч. ред. В.А. Фадеев. – Мн.: Амалфея, 1997. Т.3. Комментарий действующего законодательства Республики Беларусь. – 848 с.

227. Сприндис С.И. Возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений при бригадной форме организации и стимулирования труда: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Укр. юрид. акад. – Харьков, 1993. – 13 с.

228. Ставцева А.И. Трудовой договор. – М.: Знание, 1988. – 64 с.

229. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор. – М.: Юрид. лит., 1983. – 176 с.

230. Ставский Б.И. Гражданские законы губерний Царства Польского. В 2 т. – Варшава: Изд. тип., 1905. Т.1. – 697 с.

231. Статут Вялікага княства Літоўскага 1588: Тэксты. Давед. Камент. – Мн.: БЭС. 1989. – 573 с.

232. Судебная практика в советской правовой системе / Отв. ред. С.Н. Братусь. – М.: Юрид. лит., 1975. – 328 с.

233. Судебная практика по трудовым делам / Сост. Д.И. Рогачев. – М.: ТК Велби: Изд-во Проспект, 2004. – 344 с.

234. Сыроватская Л.А. Трудовое право: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. – М., Юристъ, 1998. – 312 с.

235. Таль Л.С. Очерки промышленного права. 2-е изд., доп. – М.: Моск. науч. изд-во, 1918. – 224 с.

236. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. В 2 ч. – Ярославль: Тип. Губерн. правления, 1913. Ч. 1: Общ. учения. – 422 с.

237. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. В 2 ч. – Ярославль: Тип. губерн. правления, 1918. Ч. 2. Внутренний порядок хозяйственных предприятий. – 188 с.

238. Тамашэўскі К.Л. Маральныя прынцыпы працоўнага права // Весці Нацыянальнай акадэміі навук Беларусі. Сер. гуманітар. навук. 1999. № 4. С. 45–51.

239. Тамашэўскі К.Л. Паняцце і вызначэнне пераводаў у працоўным праве // Весці Нацыянальнай акадэміі навук Беларусі. Сер. гуманітар. навук. 2000. № 4. С. 35–39.

240. Тарасевіч Н.І. Асаблівасці права-дзеяздольнасці бакоў працоўнага дагавора пры пераходзе да рыначных адносін // Весці Нацыянальнай акадэміі навук Беларусі. Сер. гуманітар. навук. 1997. № 3. С. 27–31.

241. Тарасевіч Н.І. Працоўны дагавор ва ўмовах пераходу да рыначнай эканомікі // Весці Нацыянальнай акадэміі навук Беларусі. Сер. гуманітар. навук. 1996. № 4. С. 23–29.

242. Тарасевич Н.И. Трудовой договор в условиях формирования рыночных отношений: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. акад. наук Беларусі. – Мн., 1997. – 124 с.
243. Тарасов Д. Крепостное право // Res Nova. 1999. № 1–2. С. 53–55.
244. Теория права и государства: учеб. для вузов / Под ред. Г.Н. Манова. – М.: БЕК, 1996. – 336 с.
245. Тиковенко А.Г. Международное и национальное право: проблемы взаимодействия // Юстыцыя Беларусі. 2002. № 3. С. 56–59.
246. Типовые правила внутреннего трудового распорядка: постановление Совета народных комиссаров СССР от 18 января 1941 г. // Собрание постановлений Правительства СССР. 1941. № 4. Ст.63.
247. Тихомиров Ю.А. Курс сравнительного правоведения. – М.: НОРМА, 1996. – 432 с.
248. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. – М.: ТК Велби, 2003. – 320 с.
249. Толкунова В.Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. – М.: ТК Велби: Изд-во Проспект, 2004. – 288 с.
250. Томашевский К.Л. Актуальные проблемы изменения трудового договора // Веснік Беларускага дзяржаўнага ун-та. Сер. 6. 1999. № 3. С. 81–85.
251. Томашевский К.Л. Анализ судебной практики по делам о переводах и перемещениях // Юрист. 2001. № 6. С. 94–97.
252. Томашевский К.Л. Виды изменения трудового договора и их классификация // Совершенствование законодательства и правоприменения на современном этапе: проблемы и перспективы: материалы междунар. науч. конф. студентов и аспирантов. Минск, 16 нояб. 2001 г. / Белорус. гос. ун-т; Отв. ред. Г.А. Шумак. Мн., 2002. С. 154–155.
253. Томашевский К.Л., Войтик А.А. Трудовые контракты. Укрепление трудовой и исполнительской дисциплины. – Мн.: Дикта, 2004. – 110 с.
254. Томашевский К.Л. Гарантии прав работников в связи с принятием Трудового кодекса 1999 года // Конституционно-правовые проблемы формирования социального правового государства: материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 30–31 марта 2000 г. / Белорус. гос. ун-т; Гл. ред. А.А. Головки. Мн., 2000. С. 250–252.

255. Томашевский К.Л. Законодательство об изменении трудового договора подлежит совершенствованию // Кадровик. Управление персоналом. 2005. № 2. С.7 –9.

256. Томашевский К.Л. Изменение трудового договора: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ин-т государства и права НАН Беларуси.– Мн., 2003. – 22 с.

257. Томашевский К.Л. Изменение трудового договора: уточнение понятия // Человек и труд. 1998. № 12. С. 48–50.

258. Томашевский К.Л. Изменение трудового договора по проекту трудового кодекса Республики Беларусь: достоинства и недостатки // Сб. работ 56-й научной конференции студентов и аспирантов Белгосуниверситета. В 3 ч. / Бел. гос. ун-т; Отв. за вып. А.Г. Захаров. Мн., 2000. Ч.2. С. 78–82.

259. Томашевский К.Л. Изменение существенных условий труда по Трудовому кодексу Республики Беларусь // De jure. 1999. № 29. С. 10–12.

260. Томашевский К.Л. Кодификация законодательства об изменении трудового договора в Беларуси, Кыргызстане и России // Человек и труд. 2000. № 4. С. 70–73.

261. Томашевский К.Л. Некоторые проблемы заключения и изменения трудовых договоров (контрактов) в Беларуси // Проблемы юридической науки и правоприменения: Материалы междунар. науч. конф. студентов и аспирантов, Минск, 29–30 окт. 1999 г. / Белорус. гос. ун-т; Гл. ред. В.М. Хомич. Мн.: Право и экономика, 1999. С. 163–164.

262. Томашевский К. Новеллы в регулировании трудовых отношений и судебная практика // De jure. 2001. № 23. С. 26–31.

263. Томашевский К.Л. Новое в правилах распределения выпускников государственных учебных заведений: проблема свободы увольнений и переводов // De jure. 2000. № 41. С. 6–8.

264. Томашевский К.Л. Основные новеллы Трудового кодекса России 2001 г.: достоинства и недостатки // Бюллетень нормативно-правовой информации. 2002. № 18. С. 42–45.

265. Томашевский К.Л. Особенности рассмотрения споров об изменении трудового договора по законодательству Беларуси // Государство и право на рубеже веков: материалы всерос. конф. «Экологическое и природоресурсное право. Трудовое право. Предпринимательское право», Москва, 2–4 февр. 2000 г. / Ин-т государства и права Рос. акад. наук; Отв. ред. И.А. Иконницкая. М., 2001. С. 206–213.

266. Томашевский К.Л. Понятие изменения трудового договора // Судовы веснік. 1999. № 2. С. 56–58.

267. Томашевский К.Л. Проблема «гибкости» в регулировании трудовых отношений на малых предприятиях и у индивидуальных предпринимателей // *De jure*. 2001. № 35. С. 28–32.

268. Томашевский К.Л. Процедура изменения трудового договора // Проблемы законности и правопорядка в Республике Беларусь: материалы респ. науч.-практ. конф., Новополоцк, 25–26 мая 2000 г. / Полоц. гос. ун-т; Отв. ред. А.А. Головки. Новополоцк, 2000. С. 235–237.

269. Томашевский К.Л. Регулирование и защита субъективных прав работника и нанимателя при изменении трудового договора по трудовому законодательству Беларуси // *Трудовое право*. 2001. № 1. С. 75–79.

270. Томашевский К.Л. Совершенствование норм об изменении трудового договора в проекте Модельного Трудового Кодекса государств СНГ // *Трудовое право*. 2001. № 4. С. 27–32.

271. Томашевский К.Л. Совершенствование правового регулирования изменения трудового правоотношения между предпринимателем и наемным работником // Государственная поддержка предпринимательства в современных условиях: Материалы респ. науч.-практ. конф., г. Минск, 6–7 июня 1999 г. / Белорус. гос. ун-т; Отв. ред. А.Э. Титовицкая. Мн., 1999. С. 133–140.

272. Томашевский К.Л. Совершенствование правового регулирования переводов работников в Республике Беларусь // *Юстиция Беларуси*. 2004. № 8. С. 57–59.

273. Томашевский К.Л. Соотношение изменения трудового договора и изменения трудового правоотношения // Актуальные проблемы государства и права на современном этапе: материалы междунар. науч. конф. студентов и аспирантов, 27–28 окт. 2000 г. / Белорус. гос. ун-т; Гл. ред. В.М. Хомич. М., 2001. С. 210–212.

274. Томашевский К.Л. Соотношение международного и внутреннего законодательства Беларуси об изменении трудового договора // Теоретические и практические проблемы соотношения международного и национального права: Тез. докл. Междунар. науч.-практ. конф., Гродно, 28–29 апр. 2000 г. В 2 ч. / М-во образования Респ. Беларусь, Гродн. гос. ун-т; Редкол.: В.В. Скитвич и др. Гродно, 2000. Ч. 1. С. 204–206.

275. Томашевский К.Л. Соотношение судебной практики с источниками права // *Res Nova*. 1998. № 1. С. 13–15.

276. Томашевский К.Л. Сравнительный анализ законодательства Беларуси, стран Бенилюкса и Скандинавии об изме-

нении трудового договора // Веснік Беларус. дзярж. экан. ун-та. 2001. № 5. С. 62–65.

277. Томашевский К.Л. Судебная практика по делам об изменении трудового договора // Кадровик. Управление персоналом. 2002. № 6. С. 60–66.

278. Томашевский К.Л. Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. Основные новеллы общих положений и института трудового договора // Государство и право. 2002. № 1. С. 76–83.

279. Томашевский К.Л. Унификация правового регулирования перемещений в Трудовом кодексе Беларуси 1999 г. и проекте Трудового кодекса России // Правовое обеспечение экономических реформ в славянских государствах: Тез. докл. междунар. науч.-практ. конф., Минск, 5 окт. 2000 г. / Бел. гос. экон. ун-т; Отв. за вып. Л.А. Чеснокова. Мн., 2000. С. 152–153.

280. Трубецкой Е.Н. Энциклопедия права. – СПб.: Лань, 1999. – 224 с.

281. Трудовое право: учеб. / В.И. Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; Под общ. ред. В.И. Семенкова. – Мн.: Амалфея, 2002. – 672 с.

282. Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова, И.Я. Киселев, В.Г. Малов и др.; Отв. ред. О.В. Смирнов. – М.: ПРОСПЕКТ, 1999. – 512 с.

283. Трудовое право России: учеб. / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Юрист, 2004. – 493 с.

284. Трудовое право России: учеб. / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юрист, 2002. – 560 с.

285. Трудовое право России: учеб. для вузов / Отв. ред.: Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: ИНФРА-М: НОРМА, 1998. – 480 с.

286. Трудовой договор: настольная книга работника кадровой службы / Под ред. М.Ю. Тихомирова. – М.: Издание г-на Тихомирова, 2004. – 311 с.

287. Трудовой кодекс Кыргызской Республики: Закон Кыргыз. Респ., 18 сент. 1997 г. // Эркин-Тоо. 1997. 17 окт.

288. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80. 2/70.

289. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Постатейный комментарий. В 10 кн. / Рук. авт. коллектива В.И. Кривой. – Мн.: Технопринт, 2000. Кн. I, гл. 1–3. – 208 с.

290. Трудовой кодекс Республики Таджикистан: Закон Республики Таджикистан от 15 мая 1997 г. – Душанбе: Конуният: НПИЦентр, 1997. – 240 с.

291. Трудовой кодекс Республики Узбекистан: Закон Респ. Узбекистан, 21 дек. 1995 г. // Ведомости Верховного Совета Республики Узбекистан. 1996. Прил. к №1.

292. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ, с изм. и доп. от 24 июля 2002 г. № 97-ФЗ, 25 июля 2002 г. № 116-ФЗ, 30 июня 2003 г. № 86-ФЗ, 27 апр. 2004 г. № 32-ФЗ, 22 авг. 2004 г. № 122-ФЗ, 29 дек. 2004 г. № 201-ФЗ, 15 марта 2005 г. № 3-п // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; 2002. № 30. Ст. 3014; № 30. Ст. 3033; 2003. № 27 (ч.1). Ст. 2700; 2004. № 18. Ст. 1690; № 35. Ст. 3607; 2005. № 1 (ч.1). Ст. 27; № 13. Ст. 1209.

293. Уржинский К.П., Бритова Т.К., Уржинский К.К. Трудовые права работников и новая Конституция Республики Беларусь. – Мн.: Бел. ин-т правоведения, 1994. – 103 с.

294. Фатуев А.А. Переводы на другую работу внутри предприятий и организаций // Советское государство и право. 1986. № 8. С. 43–50.

295. Фатуев А.А. Трудовое право в жизни человека. – М.: Юрид. лит., 1991. – 256 с.

296. Философский энциклопедический словарь / Редкол.: С.С. Аверинцев, Э.А. Араб-Оглы, Л.Ф. Ильичев и др. 2-е изд. – М.: Сов. энцикл., 1989. – 815 с.

297. Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. – М.: Юрид. лит., 1974. – 350 с.

298. Циндяйкина Е.П. Изменение трудового договора: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Моск. гос. юрид. акад. – М., 2000. – 25 с.

299. Циндяйкина Е.П. К вопросу об изменении трудового договора // Трудовое право. 2001. № 1. С. 56–59.

300. Циндяйкина Е.П. Перевод в трудовом праве: учеб.-практ. пособие. – М.: ООО «ТК Велби», 2003. – 48 с.

301. Чиканова Л.А. Изменение условий трудового договора // Справ. кадровика. 2000. № 2. С. 7–13.

302. Чиканова Л.А. Трудовой договор (контракт): понятие, стороны, содержание // Трудовое право. 2000. № 2. С. 39–44.

303. Чичерин Б.Н. Философия права. – СПб.: Наука, 1998. – 656 с.

304. Чичина А.П. Трудовые отношения при реорганизации юридического лица // Юрист. 2005. № 4. С. 84–86.
305. Шахов В.Д. Соотношение понятий «трудовой договор» и «трудовое правоотношение» // Советское государство и право. 1980. № 6. С. 133–136.
306. Шеломов Б.А. Общие положения Трудового кодекса РФ // Человек и труд. 2002. № 5. С. 40–47.
307. Шеломов Б.А. Реформа трудового законодательства // Трудовые отношения и коллективные действия в современной России: политические, правовые и социальные аспекты / Отв. ред.: А.М. Кацва, П.М. Кудюкин, С.В. Патрушев. М.: Эдиториал УРСС, 1999. С. 7–32.
308. Шишко Г.Б. Правовая процедура изменения трудового договора // Кадровая служба. 2002. № 4. С. 12–25.
309. Юридический справочник работника по кадрам / Б.А. Волков, Л.Я. Островский, Г.Б. Шишко и др.; Под ред. Г.Б. Шишко. – Мн.: Амалфея, 1996. – 672 с.
310. Юридический энциклопедический словарь / Гл. ред. А.Я. Сухарев. – М.: Сов. энцикл., 1984. – 415 с.
311. Юхо I.A. Крыніцы беларуска-літоўскага права. Мн.: Беларусь, 1991. С. 8–9.
312. Änderung von Arbeitsbedingungen / Hrsg. W. Hromadka. 1. Aufl. Heidelberg: Verl. Recht u. Wirtschaft, 1990. – 253 s.
313. Arbeitsgesetze: Stand: 1.02.2000. 58., Neubearb. Aufl. München: Dt. Taschenbuch-Verl., 2000. – 703 s.
314. Arbeitsrecht: die 41 praktisch relevanten Rechtsvorschriften: Stand: 1.10.2000. 5. Aufl., – Wien: Manz, 2000. – 594 s.
315. Arbeitsrecht / Floretta – Spielbuchler – Strasser. – Wien: Manz, 1998. – Bd. 1: Individualarbeitsrecht: (Arbeitsvertragrecht) / Bearb. K. Spielbuchler, K. Grillberger. – 530 s.
316. Baumann E. Der betriebsverfassungsrechtliche Versetzungsbegriff: Rechtswiss. Diss. Graz, 1993. – 151 s.
317. Berkowsky W. Änderungskündigung, Direktionsrecht und Tarifvertrag – zur Dogmatik der «überflüssigen Änderungskündigung» // Neue Zeitschr. für Arbeitsrecht. 1999. № 6. S. 293 – 299.
318. European employment law: a country by country guide. – New York: Financial Times, Irwin professional publ., 1995. – 353 p.

319. Hoyningen-Huene G. Die Versetzung. – Heidelberg: Verl. Recht und Wirtschaft, 1991. – 269 s.

320. Hoyningen-Huene G. Grundlagen und Auswirkungen einer Versetzung // Neue Zeitschr. für Arbeitsrecht. 1993. № 4. S. 145–155.

321. Hromadka W. Möglichkeiten und Grenzen der Änderungskündigung // Neue Zeitschr. für Arbeitsrecht. 1996. № 1. S. 1–14.

322. Hunold W. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers. – Neuss: Heider-Verl. Bergisch Gladbach. – 110 s.

323. Jud W., Hauser W., Radner Th. Arbeitsrecht. – 2. Aufl. Wien: Verl. Österreich, 2000. – 375 s.

324. Löffisch M. Arbeitsrecht: Ein Studienbuch. 5., Neubearb. und erw. Aufl. – Düsseldorf: Werner, 2000. – 488 s.

325. Strasser R. Labour law and industrial relations in Austria. – Deventer: Kluwer Law and Taxation Publ., 1992. – 208 p.

326. Stromberg W. Die Versetzung des Arbeitnehmers: Rechtswiss. Diss. – Köln, 1962. – 185 s.

327. Treu T. Labour law and industrial relations in Italy. – Milan: Kluwer Law Intern., 1998. – 228 p.

328. Zapf K.-F. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers. Die dogmatische Einordnung in das Zivilrechtssystem: Rechtswiss. Diss. – Heidelberg, 1971. – 245 s.

329. Zenz A. Rechtliche Aspekte der Dienstreise: Rechtswiss. Diss. – Graz, 1993. – 191 s.

330. Zirnbauer U. Die Änderungskündigung // Neue Zeitschr. für Arbeitsrecht. 1995. № 22. S. 1073–1079.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
-----------------------	----------

Глава 1. ИСТОРИЧЕСКИЕ И СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И УСЛОВИЙ ТРУДА	7
---	----------

1.1. История правового регулирования изменения трудового договора и условий труда в Беларуси и России	7
1.2. Правовое регулирование изменения трудового договора в трудовом праве зарубежных стран и проекте Модельного трудового кодекса стран СНГ	23
1.2.1. Правовое регулирование изменения трудового договора и условий труда в государствах Западной Европы	24
1.2.2. Правовое регулирование изменения трудового договора и условий труда в странах-участницах СНГ и проекте МТК	29

Глава 2. ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И УСЛОВИЙ ТРУДА	37
--	-----------

2.1. Понятие и субъекты трудового договора и трудового правоотношения	37
2.2. Содержание трудового договора и трудового правоотношения	53
2.3. Понятие и виды изменения трудового договора	68
2.4. Принципы и общая процедура изменения трудового договора	81

Глава 3. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И УСЛОВИЙ ТРУДА В БЕЛАРУСИ И РОССИИ	92
3.1. Перевод и его виды	92
3.1.1. Понятие и определение переводов	92
3.1.2. Классификация переводов и характеристика их видов	104
3.1.3. Условия и процедура переводов	118
3.2. Перемещение	126
3.3. Изменение существенных условий труда и изменение существенных условий трудового договора	138
3.4. Иные виды изменения трудового договора и условий труда	155
3.4.1. Изменение нанимателя – юридического лица в результате его реорганизации, смены собственника его имущества	156
3.4.2. Служебная командировка	162
3.4.3. Поручение работы в другом обособленном структурном подразделении	164
3.4.4. Влияние на условия трудового договора и условия труда факта принятия, изменения или отмены норм законодательства, коллективного договора (соглашения)	166
3.4.5. Отстранение работника от работы	169
Заключение	173
Список использованных источников	178

Научное издание

Томашевский Кирилл Леонидович

ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И УСЛОВИЙ ТРУДА

*Сравнительный анализ законодательства России,
Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы*

Ответственный
за выпуск

И.Б. Ткачук

Редактор

И.Б. Ткачук

Корректор

Т.Р. Матвеева

Компьютерная
верстка

Т.Л. Володько

Подписано в печать 22.06.2005. Формат 84x108^{1/32}.
Бумага офсетная. Гарнитура SchoolBookC. Усл. печ. л. 6,5.
Уч.-изд. л. 10,1. Тираж 500. Заказ

«Издательство деловой и учебной литературы».

Лицензия ИД № 02421 от 24 июля 2000 г.

113152, г. Москва, Загородное шоссе, д. 5, корп. 1.

При участии ООО «Дикта». Лицензия ЛИ № 02330/0056939
от 30 апреля 2004 г.

Лицензия на осуществление деятельности по распространению
правовой информации № 26, выдана 1.02.2002 г.

220073, г. Минск, ул. Кальварийская, 62.

Тел.: (017) 204-69-87, 204-10-98, 207-67-35.

<http://amalfea.ru> e-mail: book@amalfea.ru

Отпечатано на дупликаторе ООО «Дикта».

220073, г. Минск, ул. Кальварийская, 62.