

Тарасевич О. В.
**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПЕРЕВОДА РАБОТНИКА
НА ДРУГУЮ РАБОТУ КАК СОХРАНЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ
ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

*Тарасевич Ольга Васильевна, студентка 2 курса Белорусского института
правоведения, г. Гродно, Беларусь, olgstarasevich1404@mail.ru*

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Пилипенко Н. С.

В настоящее время многие организации претерпевают трудности в связи с экономическими причинами. Из-за этого нанимателю приходится идти на крайние меры вплоть до увольнения. В Трудовом кодексе содержится несколько возможностей, для того чтобы наниматель не потерял ценного сотрудника, но и смог восстановить свое экономическое положение.

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) в ст. 32-1, 33 и 34 допускает временный перевод работника к другому нанимателю. Законодатель отмечает, что для временного перевода необходимо обоснование причин, по которым производится перевод.

Временный перевод работника к другому нанимателю с письменного согласия работника предусмотрен ст. 32-1 ТК. Это нововведение в трудовом законодательстве, которое предоставляет расширенные возможности производить перевод к другому нанимателю. Также в ст. 32-1 ТК предусмотрен порядок временного перевода. Он осуществляется приказом нанимателя, при условии письменного согласия работника. Законодательством не установлена форма письменного согласия работника, однако рекомендуется нанимателю в письменном виде направить работнику предложение о временном переводе с указанием причин перевода, условий работы, срока перевода. Такое уведомление может содержать форму письменного ответа работника, при этом работник должен собственноручно написать, согласен ли он на временный перевод по предложенным условиям или нет. При временном переводе по ст. 32-1 ТК срок работы у другого нанимателя не должен превышать шесть месяцев в календарном году. При применении временного перевода, предусмотренного ст. 32-1 ТК, увольнение работника не производится, а соответственно, отметка об увольнении в трудовой книжке не проставляется.

Оплата труда при временном переводе по ст. 32-1 ТК производится по выполняемой работе, но не может быть ниже среднего заработка по прежнему месту работы (ст. 68 ТК). Важным является и тот факт, что при переводе по ст. 32-1 ТК обязательно должна быть предварительная договоренность между нанимателями. Такие отношения должны быть урегулированы договором между нанимателями.

Временный перевод работника в связи с производственной необходимостью регулируется ст. 33 ТК. Особенность данного перевода

состоит в том, что он может проходить у нанимателя, с которым был заключен трудовой договор, либо быть осуществлен к другому нанимателю. В первом случае временный перевод работника означает выполнение трудовых функций, не предусмотренных трудовым договором. При этом обязательное условие перевода по ст. 33 ТК – производственная необходимость (предотвращение катастрофы, производственная авария и их последствия, последствия стихийных бедствий, простой, уничтожение или порча имущества нанимателя и др.). Оплата труда производится, как и при переводе по ст. 32-1 ТК, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежнему месту работы.

Однако, в случае перевода по ст. 33 ТК работника также можно перевести без его согласия сроком на один месяц, а в случае замещения другого работника, на один месяц в течение календарного года. Увеличение срока временного перевода возможно только по соглашению сторон. В рамках ст. 33 ТК возможен перевод в другую местность, но только с согласия работника. Соглашение сторон необходимо оформлять в письменной форме.

Временный перевод работника в случае простоя регулируется ст. 34 ТК. Простоем при этом признается временное отсутствие работы по производственным или экономическим причинам. Простой может быть оформлен на срок не более шести месяцев в течение календарного года суммарно. Особенность временного перевода в случае простоя заключается в том, что перевод работника осуществляется в соответствии с его квалификацией. У того же нанимателя возможен перевод на весь период простоя без согласия работника. Перевод же к другому нанимателю в случае простоя может осуществляться, только если он находится в той же местности и на срок не более одного месяца. При этом также письменное согласие работника не требуется (ч. 2 ст. 30 ТК). Продление срока работы у другого нанимателя в той же местности производится только по соглашению сторон. Оплата труда при переводе по ст. 34 ТК должна выполняться по выполняемой работе.

Таким образом, нововведения в Трудовой кодекс в части ст. 32-1 расширили возможности нанимателя по временному переводу работника. На наш взгляд, поскольку суммарный срок временного перевода составляет шесть месяцев в календарном году, то наниматель может злоупотребить данным правом, оформляя работника во втором полугодии. Соответственно в начале нового календарного года наниматель может осуществить еще один временный перевод на срок шесть месяцев. Полагаем, что актуально внести дополнения относительно сроков временного перевода и включить обязательное условие для временного перевода – «прерывность», т. е. по истечении шести месяцев временного перевода работник должен вернуться на свое рабочее место не срок не менее чем на месяц.