

Соотношение понятий «перевода» и «изменения существенных условий труда»

Череватенко Ирина Николаевна

студентка

Национальная юридическая академия Украины им. Ярослава Мудрого, Украина, Харьков

E-mail: nik.iriwka@rambler.ru

Уже давно вокруг таких понятий как «перевод» и «изменение существенных условий труда» идет оживленная дискуссия. Для Украины основными условия развития данной проблематики во-первых является то, что в Кодексе законов о труде Украины (КЗоТУ) не дается легального определения «перевода», а во-вторых изменениями, внесенными в кодекс в 1988 году Указом Президиума Верховной Рады СССР, а именно ч.3 к ст. 32 КЗоТУ, а так же другими имеющимися противоречиями между нормами.

Ученые по-разному подходят к определению понятия перевода. Так, В.И. Прокопенко определяет перевод как требование владельца или уполномоченного им органа выполнять работу не обусловленную трудовым договором.¹

Многие правоведы понимают под переводом не только изменение трудовой функции, перевод на другое предприятие, учреждение, организацию или в другую местность, но и изменение существенных условий труда.

Г.И. Болотина, Н.Б. Чанишева считают, что изменение существенных условий труда будет рассматриваться как перевод в том случае, если оно не вызвано изменениями в организации производства и труда. Т.е., изменение существенных условий труда рассматривается в двух аспектах: 1) как один из элементов перевода; 2) как самостоятельное правовое явление в случае, когда такое изменение связано с изменениями в организации производства и труда. Таким образом переводу дается следующее определение: перевод на другую работу - это любое изменение трудовой функции работника (специальности, квалификации, должности), а также изменение других существенных (кроме рабочего места) условий трудового договора (систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы и т.д.), если при этом нет изменений в организации производства и труда.²

Подобную точку зрения также поддерживает В.С.Венедиктов, считая, что изменение места работы, трудовой функции, т.е. условий трудового договора - это перевод, и в тот же время сохранение места работы, трудовой функции, но изменение существенных условий труда также перевод. И именно поэтому, настаивает В.С.Венедиктов, ст.32 КЗоТУ так и называется: "Перевод на другую работу. Изменение существенных условий труда."³

Необходимо подчеркнуть, что русское трудовое законодательство выходит из подобного понимания понятия "перевод", признавая изменение существенных условий труда, обусловленных при заключении трудового договора, переводом на другую работу. Это касается как и нового кодекса законов о труде, так и предыдущего. Так, ст. 25 предыдущего Кодекса законов о труде Российской Федерации была тождественна ст.32 КЗоТ Украины. Тем не менее Верховный Суд Российской Федерации в постановлении Пленума № 16 от 22.12.1992 г. "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при решении трудовых споров" указал: переводом на другую работу, которое требует согласия работника, нужно считать поручение ему работы, которая не отвечает специальности, квалификации, должности, или работы, при выполнении которой изменяется размер заработной платы, льготы, преимущества и другие

¹ Прокопенко В.И. Трудовое право. Пидручник.-Х.:Консум -1998.- стр.229

² Г.И. Трудовое право Украины. Учебник/ под ред. Чанишева Н.Б., Болотина Г.И.- Х.:Одиссей, 1999.- с.183-184

³ Венедиктов В.С. Трудовой договор по законодательству Украины.-К.:Когсум,1998.-стр.44

существенные условия труда, обусловленные при заключении трудового договора (контракта)⁴. Исходя из указанного постановления и опираясь на постановление Верховного Суда РСФРР №11 от 20.12.73 г., российский правовед О.Алпатов высказал мысль, что слово "перевод" было введено в обращение с целью упростить понимание в повседневном сознании явлений, связанных с изменениями условий договора. В правоприменительной практике его следует понимать как изменение любого существенного условия.⁵

Указанный подход дублируется и в новом Трудовом кодексе Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, в котором уже дается определение перевода. Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а так же перевод на постоянную работу в другую организацию или в другую местность вместе с организацией, допускается только по письменному согласию работника (ч.1 ст.72).

Но не обращая внимание на все выше изложенное, тяжело согласиться с такой концепцией понимания перевода, так как изменение существенных условий труда нормативно урегулировано только в случае изменений у организаций производства и труда (ч.3 ст.32 КЗоТУ), и в этом значении это, действительно, отдельное правовое явление трудового права, которое имеет особый процессуальный порядок осуществления и тянет определенные правовые последствия.

Что же касается изменения существенных условий труда как элемента более широкого явления перевода, то ни в одном нормативном акте Украины мы не найдем подтверждения такой позиции.

Также нужно обратить внимание на следующий момент: перевод допускается лишь по согласию работника, однако согласие работника есть, во многих случаях, довольно сомнительным. В современных экономических условиях украинские работники часто вынуждены соглашаться на изменения, предложенные работодателем, в силу своего безвыходного положения (например, затруднительное материальное состояние, невозможность найти подходящую или равноценную работу и т.п.). Очевидно, что определить ту границу, которая бы отделила согласие работника в силу свободного формирования воли от согласия вынужденной на практике является сложной задачей, иногда даже невозможной.

Литература:

1. Астрахан Е.И. Переводы на другую работу.- М.: Юрид.лит., 1977.- 63 с.
2. Алпатов А. Что считать переводом на другую работу ? // Рос. юстиция.- 1999 .- № 4.-с.20.
3. Балюк М., Гончарова Г. Зміни в організації виробництва і праці та соціальне // Право України. – 1996 , - № 11, с. 33-37.
4. Боровская Е.Н. Перевод на другую работу .- М.: Госюриздат., 1963 г.- 39 с.
5. Венедиктов В.С. Трудовой договор по законодательству Украины.- К.: Консум,1998 г.- 128 с.
6. Голованова Е.А. Переводы рабочих и служащих на другую работу/ М.: Юрид.лит.,1986 .-95 с.
7. Гончарова Г.С. Переводы и премещения в судебной практике .- Х.: Вища школа,1982 .- 168 с.
8. Колбасин Д.А. Содержание трудового договора : автореф. дис. ... канд. юрид. наук.- М., 1986 – 24 с.

⁴ Сов. юстиция.- 1993.- № 4.- стр.220

⁵ Алпатов О. Что считать " переводом на другую работу " // Рос.юстиция.- № 4.- 1999.- стр.20

