

УДК 349.222

ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

© Сыдеев Бата Булатович

магистрант

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6

bsydeev@mail.ru

© Мурзина Елена Александровна

кандидат юридических наук, заслуженный юрист РБ, доцент

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6

Аннотация. В статье анализируются отдельные теоретические аспекты правового регулирования изменения трудового договора. Рассмотрены понятие и способы изменения трудового договора на основе анализа литературных источников и законодательства. Сформулирован вывод о том, что в главе 12 Трудового кодекса предусмотрены не только способы изменения трудового договора, но и смежные правовые ситуации, не являющиеся способами изменения трудового договора

Ключевые слова: трудовой договор, изменение трудового договора, изменение определенных сторонами условий трудового договора, перевод на другую работу, изменение организационных или технологических условий труда, работодатель, работник.

Необходимость совершенствования правового регулирования изменения трудового договора обусловлена не только существующими недостатками трудового законодательства в этой части, неоднозначностью отдельных его положений, но и определенной нестабильностью трудовых отношений в эпоху рыночной экономики и конкретными, нередко подверженными изменениям, интересами сторон трудового договора в тот или иной момент времени, а также рядом других факторов и обстоятельств. В связи с этим в настоящей статье предпринята попытка исследования отдельных теоретических вопросов правового регулирования изменения трудового договора.

Следует отметить, что указанные вопросы достаточно подробно рассматривались учеными правоведами и практикующими юристами. Несмотря на это, некоторые из данных вопросов продолжают носить дискуссионный характер. Полагаем возможным рассмотреть в настоящей статье понятие и способы изменения трудового договора на основе анализа законодательства и теоретических позиций, получивших закрепление в юридической литературе.

Понятие «изменение трудового договора» вошло в научный оборот уже сравнительно давно, несмотря на то, что длительное время оно ассоциировалось с переводом на другую работу, поскольку советское трудовое законодательство и судебная практика применяли понятие «перевод на другую работу». Так, Верховный Суд РСФСР в постановлении Пленума от 20.12.1973 фактически уравнивал конструкцию перевода и конструкцию изменения условий трудового договора, отметив, что переводом на другую работу, требующим согласия работника, является изменение существенных условий труда, предусмотренных законом, коллективным договором и соглашением сторон [6, с. 332–338]. При этом данное понятие (перевод на другую работу) такие советские ученые правоведы, как Н. Г. Александров [1, с. 275–276], Е. И. Астрахан [2, с. 5, 39], И. Некрошюс [11, с. 87], А. И. Процевский [13, с. 167], рассматривали как изменение условий трудового договора. Позднее, уже в постсоветский период в законодательстве и в литературе появилось понятие «изменение трудового договора» [12, с. 13].

С принятием в 2001 г Трудового кодекса Российской Федерации¹ (далее — ТК РФ) и внесением в него изменений в 2006 г.² в нем была предусмотрена глава 12 «Изменение трудового договора», в которой содержится семь статей, посвященных разным правовым категориям, часть из которых исследователи относят к способам (видам, формам и т. п.) изменения трудового договора, но определение собственно указанного понятия данная глава не предусматривает. В связи с этим вопрос об определении понятия и сущности изменения трудового договора продолжает оставаться актуальным.

По вопросу об определении рассматриваемого понятия мнения исследователей в основном сходятся. Некоторые из них считают, что изменение трудового договора — это изменение определенных условий трудового договора, а также перевод на другую работу [7, с. 214]; изменение именно содержания («определенных сторонами условий»), но не стороны трудового договора [3]; изменение условий и сведений трудового договора, согласованных его сторонами [12, с. 31]; изменение субъектного состава (работодателя) или содержания трудового договора [5, с. 179; 9, с. 178].

Определяя правовую природу изменения трудового договора, исследователи считают, что оно представляет собой юридический факт, влекущий

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3 (с изм. и доп.). Текст: непосредственный.

² О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации: федер. закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ (в ред. Федерального закона от 28.06.2021 г.) // Собрание законодательства РФ. 2006г. № 27. Ст. 2878; 2021. № 27. Ст. 5048. Текст: непосредственный.

изменение прав и обязанностей сторон трудового договора [14, с. 49].

В цивилистической литературе в качестве основных элементов договора, определяющих его сущность, некоторые исследователи выделяют стороны договора, предмет, содержание и форма [10]. На наш взгляд, данное представление о сущности договора приемлемо и для трудового договора. В связи с этим, учитывая вышеуказанные позиции по вопросу о понятии изменения трудового договора, следует полагать более обоснованным мнение о том, что изменение трудового договора — это предусмотренный нормами права и заключающийся в изменении содержания трудового договора и (или) работодателя, как стороны трудового договора, юридический факт или один из элементов сложного юридического состава, влекущий изменение прав и обязанностей сторон трудового договора.

При этом согласно статье 57 Трудового кодекса РФ содержание трудового договора включает в себя следующие три группы условий: обязательные условия, дополнительные условия и так называемые информационные условия. По нашему мнению, изменение хотя бы одного условия, относящегося к любой из этих групп, является изменением трудового договора.

Определенное представление о сущности изменения трудового договора позволяет получить анализ норм главы 12 ТК РФ и других норм данного кодифицированного акта, предусматривающих положения о различных способах (видах, формах) изменения данного договора.

Следует отметить, что к способам (формам, видам) изменения трудового договора можно отнести такие правовые категории как изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе, изменение информационных условий и одностороннее изменение данных условий по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий трудового договора, а также изменение некоторых сведений, включаемых в трудовой договор (статьи 72 и 74), перевод на другую работу, допускаемый по письменному согласию работника, в том числе, постоянные и временные переводы, перевод на другую работу в другую местность, перевод на другую работу в той же организации (у того же работодателя), перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением (статьи 72.1, 72.2, 73), некоторые случаи замены работодателя, когда на его стороне формально появляется другой субъект (статья 75).

Полагаем, что некоторые из перечисленных в главе 12 ТК РФ ситуаций не могут быть отнесены к способам изменения трудового договора: перемещение работника, временные переводы без согласия работника, перевод на другую работу к другому работодателю, некоторые случаи замены работодателя, когда на его стороне не появляется формально другой субъект, отстранение от работы.

Рассмотрим некоторые из указанных категорий и ситуаций, которые не являются изменением трудового договора, более подробно.

На невозможность отнесения к способам изменения трудового отношения временных переводов на другую работу, осуществляемых без согласия работника, в свое время указывал Н. Г. Александров. В обоснование этого он отметил, что обязанность работника выполнять работу, не отнесенную к трудовой функции, является обязательным элементом трудового правоотношения, возникает в силу закона [1, с. 275]. Л. Ю. Бугров, обратив внимание на данное суждение и соглашаясь с ним, развил его и предложил распространить сформулированный Н. Г. Александровым вывод на отношения, связанные с направлением в служебные командировки, справедливо полагая, что в случае перевода на другую работу без согласия работника и направления в служебную командировку работник не выражает своей воли и действует в силу законодательных предписаний. Поэтому квалификация данных ситуаций как изменение трудового договора противоречила бы сущности данного юридического факта, ибо это волевой акт [5, с. 181].

Не вызывает сомнений справедливый по своей сути, сформулированный рядом исследователей, вывод о том, что не может рассматриваться в качестве изменения трудового договора перевод на другую работу к другому работодателю. По мнению Э. Н. Бондаренко, в данном случае имеет место прекращение прежнего и заключение нового трудового договора [5]. В связи с этим кажущегося изменения таких условий как место работы и трудовая функция, а также изменения стороны трудового договора не происходит.

Л. Ю. Бугров считает, что закрепление в законодательстве данного перевода является лишь терминологическим компромиссом [4, с. 185].

Вместе с тем, формальная замена работодателя в некоторых случаях, учитывая положения части 1 статьи 57 и статьи 75 ТК РФ, должна рассматриваться как изменение трудового договора. Например, при реорганизации в форме выделения появляется формально новый субъект на стороне работодателя — организация, которая была выделена из другой организации.

Не может рассматриваться как изменение трудового договора и отстранение от работы, которое по сути, является приостановлением действия трудового договора. Интересно отметить, что такой автор, как Э. Н. Бондаренко, также относит к основаниям изменения трудового договора отстранение от работы, но вместе с тем не относит к таковым иные ситуации, связанные с приостановлением трудового договора, понимая под ним ситуации, иные чем отстранение от работы: повышение квалификации с отрывом от работы, временную нетрудоспособность и т. п. [3]. Полагаем, такая позиция является ошибочной, поскольку указанные данным автором ситуации, подпадающие под приостановление трудового договора не связаны с изменением содержания трудового договора и его сведений, а также не являются переводом на другую работу.

Как отмечалось, в литературе анализировались иные ситуации, подпадающие или не подпадающие под изменение трудового договора, но требования к объему статьи не позволяют уделить им достаточно внимания.

Подводя итог проведенному исследованию, полагаем возможным сформулировать следующие выводы.

- Глава 12 Трудового кодекса РФ в действующей редакции охватывает различные по своему правовому содержанию ситуации, только часть из которых может быть квалифицирована как способы изменения трудового договора. Позволим себе предположить, что законодатель попытался предусмотреть в данной главе ситуации, которые отражают не столько изменения трудового договора в собственном смысле этого слова, а динамику трудового договора, то есть его развитие и действие, но при этом не совсем удачно был подобран термин, обозначающий данную динамику.

- Отсутствие в Трудовом кодексе РФ определения понятия «изменение трудового договора» и указанные выше ошибки в выборе терминов обусловили определенные различия в подходах разных авторов к решению данного вопроса. Вместе с тем, следует обратить внимание на то, что единство в определении сущности изменения трудового договора все же есть. Это связано с тем, что вопрос об определении понятия изменения трудового договора и о его способах в течение достаточно длительного времени находился в центре внимания исследователей.

- На наш взгляд, изменение трудового договора — это предусмотренный нормами права и заключающийся в изменении содержания трудового договора и (или) работодателя, как стороны трудового договора, юридический факт или один из элементов сложного юридического состава, влекущий изменение прав и обязанностей сторон трудового договора.

- Одним из признаков изменения трудового договора является констатация согласованной воли сторон трудового договора.

- Основными способами изменения трудового договора следует рассматривать изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе, изменение информационных условий и одностороннее изменение данных условий по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий трудового договора, а также изменение некоторых сведений, включаемых в трудовой договор (статьи 72 и 74), перевод на другую работу, допускаемый по письменному согласию работника, в том числе, постоянные и временные переводы, перевод на другую работу в другую местность, перевод на другую работу в той же организации (у того же работодателя), перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением (статьи 72.1, 72.2, 73), некоторые случаи замены работодателя, когда на его стороне формально появляется другой субъект (статья 75).

Литература

1. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение: монография. Москва: Юрид. изд-во Министерства юстиции СССР, 1948. 337 с. Текст: непосредственный.
2. Астрахан Е. И. Перевод на другую работу. Москва: Юридическая литература, 1977. 200 с. Текст: непосредственный.
3. Бондаренко Э. Н. Динамика трудового правоотношения. Москва: НОРМА, ИНФРА-М, 2015. 192 с. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 18.09.2021). Текст: непосредственный.
4. Бугров Л. Ю. Постоянный перевод на работу к другому работодателю // Российский ежегодник трудового права. 2009. № 5. Санкт-Петербург, 2010. С. 179–194. Текст: непосредственный.
5. Бугров Л. Ю. Способы изменения трудового договора // Вестник Пермского университета. 2011. Вып. 2(12). С. 175–186. Текст: непосредственный.
6. Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография. Пермь, 2013. 370 с. Текст: непосредственный.
7. Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право. Москва, 2014. 400 с. Текст: непосредственный.
8. Гусов М. Ю. Переводы в трудовом праве России (некоторые вопросы теории и практики): диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 2010. 150 с. Текст: непосредственный.
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. Москва, 2015. 450 с. Текст: непосредственный.
10. Корецкий А. Понятие и классификация элементов договора. URL: <https://www.zonazakona.ru/law/comments/376> (дата обращения: 18.08.2021). Текст: электронный.
11. Некрошюс И. Вопросы совершенствования правоприменительной практики гражданского и трудового законодательства. Вильнюс, 1989. 160 с. Текст: непосредственный.
12. Прокофьев М. А. Изменение условий трудового договора: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 2017. 184 с. Текст: непосредственный.
13. Процевский А. И. Трудовое правоотношение и правовое положение рабочих и служащих // Вопросы государства и права. Юридическая литература. 1970. С. 160–170. Текст: непосредственный.
14. Сгибнева О. В. Изменение трудового договора: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 2006. 180 с. Текст: непосредственный.

THE MAIN THEORETICAL ASPECTS OF CHANGING
THE EMPLOYMENT CONTRACT

Sydeev Bata Bulatovich

Master's student

Dorzhi Banzarov Buryat State University

6, Sukhe-Bator st., Ulan-Ude, 670000 Russia

bsydeev@mail.ru

Murzina Elena Aleksandrovna

PhD in Law, Honored Lawyer of the Republic of Buryatia,

Associate Professor of the Department of Civil Law and Procedure

Dorzhi Banzarov Buryat State University

6, Sukhe-Bator st., Ulan-Ude, 670000 Russia

Abstract. The article analyzes some theoretical aspects of the legal regulation of changes in the labor contract. The concept and methods of changing the labor contract based on the analysis of literary sources and legislation are considered. The conclusion is formulated that Chapter 12 of the Labor Code provides not only ways to change an employment contract, but also related legal situations that are not ways to change an employment contract

Keywords: employment contract, change of the employment contract, change of the terms of the employment contract determined by the parties, transfer to another job, change in organizational or technological working conditions, employer, employee.