

УДК 349.226

К ВОПРОСУ О НЕКОТОРЫХ НЕДОСТАТКАХ ПРАВОВЫХ НОРМ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ПЕРЕВОДЫ НА ДРУГУЮ РАБОТУ

© **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 Республики Бурятия,

доцент

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

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

Аннотация. В статье анализируются отдельные вопросы, связанные с правовым регулированием переводов на другую работу. Рассмотрены понятие перевода на другую работу на основе анализа литературных источников и законодательства. Сформулирован вывод о том, что в главе 12 Трудового кодекса термин перевод на другую работу используется необоснованно широко

Ключевые слова: трудовой договор, изменение трудового договора, изменение определенных сторонами условий трудового договора, перевод на другую работу, перевод на дистанционную работу, коронавирусная инфекция COVID-19.

Перевод на другую работу является одной из правовых категорий, исследованию которой в науке трудового права уделялось и уделяется много внимания. Однако несмотря на научную разработку понятия перевода на другую работу законодатель, к сожалению, не в полной мере учитывает выводы, сформулированные учеными правоведами.

В качестве примера можно привести норму статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации¹ (далее — ТК РФ), посвященную временному переводу на дистанционную работу, которая была введена в данный нормативный правовой акт Федеральным законом от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ² и вступила в силу с 1 января 2021 г. Введение указанной нор-

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 в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: федер. закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2020. № 50 (часть III). Ст. 8052. Текст: непосредственный.

мы было обусловлено необходимостью изменения организации труда работников в условиях распространения коронавирусной инфекции COVID-19.

В соответствии со статьей 312.9 Трудового кодекса РФ при наступлении перечисленных в ней чрезвычайных обстоятельств или в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления работодатель без согласия работника может временно перевести последнего на дистанционную работу. При этом законодатель определяет порядок оформления данного перевода, указывая, что оформление дополнительного соглашения об изменении трудового договора в данном случае не требуется, но предписывает работодателю принять локальный нормативный акт, в котором следует закрепить условия такого перевода.

С одной стороны, следует отметить положительные моменты в рассматриваемой норме, которые заключаются в установлении определенных гарантий работникам. С другой стороны, можно обратить внимание на ряд недостатков, которые имеются в статье 312.9 ТК РФ. Однако прежде всего, хотелось бы обратить внимание на ошибочную квалификацию действий работодателя как осуществление им в данном случае временного перевода работника.

В связи с этим следует согласиться с мнением И. Я. Белицкой и Т. Ю. Коршуновой [4; С. 22], согласно которому использование в статье 312.9 ТК РФ термина «перевод» применительно к описываемой в ней ситуации противоречит сущности данного понятия, определение которого предусмотрено статьей 72.1 ТК РФ и уже давно сформировалось в отечественной литературе по трудовому праву. В связи с этим указанные авторы отмечают, что в ситуации, предусмотренной статьей 312.9 ТК РФ речь идет об изменении рабочего места, но никак не об изменении трудовой функции и (или) места работы. Подобная многозначность терминологии в трудовом законодательстве осложняет ее использование и затрудняет ее понимание.

Действительно, согласно статье 72.1 ТК РФ перевод на другую работу понимается как постоянное или временное изменение трудовой функции и (или) структурного подразделения, если последнее было указано в трудовом договоре в качестве его условия. Наряду с этим понятие перевод на другую работу по смыслу статьи 72.1 ТК РФ включает перевод на другую работу в другую местность вместе с тем же работодателем и перевод на другую работу в другую организацию.

Необходимо отметить, что в российском трудовом законодательстве понятие «перевод на другую работу» используется одновременно с понятием «изменение определенных сторонами условий трудового договора». Анализируя данные понятия, а также статью 57 ТК РФ, которая предусматривает положения о содержании трудового договора, то есть о его условиях, можно сформулировать вывод о том, что перевод на другую ра-

боту является частным случаем изменения условий трудового договора, то есть является более узким по смыслу понятием и включает изменение таких условий, как «трудовая функция» и «место работы».

Однако нельзя согласиться с тем, что в определение понятия «перевод на другую работу», предусмотренное статьей 72.1 ТК РФ включается перевод работника на другую работу к другому работодателю. В то же время в части 2 статьи 72.1 ТК РФ предусматривается положение о том, что в случае перевода к другому работодателю трудовой договор с данным работодателем прекращается в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Полагаем, что отнесение к переводам на другую работу явления, имеющего совершенно иную правовую сущность, как и в случае с переводом на дистанционную работу, существенно осложняет и затрудняет понимание перевода на другую работу.

Необходимо отметить, что и предшествующее законодательство, например, Кодекс законов о труде РСФСР 1971г.¹ (далее — Кзот РСФСР 1971 г.), относил к переводам на другую работу перевод в другую организацию, несмотря на то, что еще с 20-х гг. XX столетия в отечественной юридической литературе по трудовому праву вплоть до настоящего времени получила распространение позиция о том, что данный перевод, по сути, не является таковым и представляет собой прекращение трудового договора с одним работодателем и заключение трудового договора с новым работодателем. Вместе с тем, справедливости ради, следует отметить, что отдельные авторы, в частности, Е. И. Астрахан, все же считали возможным квалифицировать перевод на другую работу в другую организацию как изменение трудового договора, который, в свою очередь заключался с системой, а именно с существовавшими в нашей стране на определенном историческом этапе совнархозами, представляющими собой органы государственного управления [3, с. 135].

Следует отметить что в настоящее время согласно Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ² при переводе гражданского служащего из одного государственного органа в другой государственный орган он сначала увольняется из одного государственного органа и потом заключает служебный контракт с другим государственным органом [8].

Таким образом, к переводам на другую работу следует относить как изменение трудовой функции, так и изменение места работы, а также изменение двух указанных условий одновременно. Однако и в данном слу-

¹ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004г. № 2// Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6. Текст: непосредственный.

² О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215 (с изм. и доп.). Текст: непосредственный.

чае в литературе по трудовому праву высказывалось мнение, что при должностном повышении происходит сначала прекращение трудового договора и заключение нового трудового договора [7, с. 300]. На наш взгляд, такой подход является необоснованным и не соответствующим статье 72.1 ТК РФ.

Также хотелось бы обратить внимание на трудности, которые возникают на практике по вопросу применения статьи 72.1 ТК РФ в части, закрепляющей отличия перевода на другую работу от перемещения. Перемещение в данном случае рассматривается как изменение рабочего места, структурного подразделения в той же местности, агрегата, механизма, на котором производится работа, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. При этом из содержания данной статьи следует, что перевод на другую работу осуществляется с согласия работника, а перемещение не требует этого согласия.

С одной стороны, оценочное понятие «другая местность», как его толкует Верховный Суд Российской Федерации¹, на практике может представлять собой такой населенный пункт, который может располагаться совсем рядом с данным населенным пунктом, расстояние между частями одного населенного пункта может быть достаточно значительным. С другой стороны, ошибочное указание работодателем в трудовом договоре в качестве места работы рабочего места или структурного подразделения либо недостаточная четкость формулировок трудового договора по данному вопросу, могут привести к совершенно неожиданным последствиям для данной стороны трудового договора, то есть работодатель будет вынужден получать согласие работника на перевод в другое структурное подразделение [5].

На наш взгляд, в основе данных проблем изначально лежат определенные противоречия между интересами работодателя и работника и их удовлетворение путем внесения изменений в статью 72.1 или в другую статью ТК РФ в каждом конкретном случае будет неоднозначным и, в какой-то мере, невозможным. Так, работодатель в пределах своей организации обладает хозяйской властью и имеет право на расстановку кадров. В связи с этим было бы несправедливым внесение изменений в статью 57 ТК РФ, согласно которым под местом работы в императивном порядке понималась бы не организация в целом, а структурное подразделение, рабочее место, агрегат или механизм, так как указанное право работодателя в этом случае было бы ограничено рамками конкретного структурного подразделения, рабочего места, механизма или агрегата. В связи с этим остается лишь надеяться на разумность работодателя при решении вопросов расстановки кадров.

Одним из важных условий правомерности перевода на другую работу является наличие совместного волеизъявления сторон трудового договора

¹ Кодекс законов о труде РСФСР от 9 декабря 1971 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007 (утратил силу). Текст: непосредственный.

на перевод, что получило закрепление в статье 72 ТК РФ. В то же время в статье 72.1 ТК РФ указывается на согласие работника, то есть одной стороны трудового договора. Несмотря на неоднозначность формулировок, полагаем, что существенных противоречий в данном случае нет, но с точки зрения оформления перевода на практике могут возникнуть вопросы, учитывая, что норм, предусматривающих порядок оформления перевода на другую работу (по аналогии с нормами, устанавливающими порядок оформления приема на работу) Трудовой кодекс РФ не содержит.

Согласно статье 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы не обусловленной трудовым договором. В связи с этим полагаем, что как в случае с постоянным, так и с временным переводом на другую работу стороны трудового договора должны заключить дополнительное соглашение об изменении трудового договора.

Трудовой кодекс РФ не содержит также прямых предписаний, устанавливающих необходимость оформления приказа о переводе на другую работу, но, исходя из положений статьи 62 ТК РФ и постановления Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 следует, что работодатель должен оформить приказ о переводе на другую работу¹.

Как видим, исходя из анализа норм трудового законодательства следует, что формально-правовым основанием перевода на другую работу является заключение дополнительного соглашения об изменении трудового договора. Данная правовая позиция получила закрепление и в судебных актах. Так, в решении Каяхентского районного суда Республики Дагестан по делу о признании незаконным перевода на другую работу отмечено, что что **перевод на другую работу** произведен без письменного согласия истца и без заключения с ним письменного соглашения об изменении условий трудового договора, такой **перевод должен признаваться незаконным**².

Наряду с переводами на другую работу, основанными на соглашении сторон ТК РФ предусматривает и переводы, осуществляемые по инициативе работодателя без согласия работника (статья 72.2). По мнению Н. Г. Александрова, поддержанному в настоящее время Л. Ю. Бугровым, обязанность по выполнению работы, не отнесенной к трудовой функции является обязательным элементом трудового отношения. На этом основании указанные авторы считают, что временный перевод работника по инициативе работодателя на не обусловленную трудовым договором работу не может рассматриваться в качестве перевода. На наш взгляд, в данном слу-

¹ Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты: постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 // Бюллетень Минтруда РФ. 2004. № 5. Текст: непосредственный.

² Решение Каяхентского районного суда Республики Дагестан № 2-643/2017 2-643/2017 ~ М-715/2017 М-715/2017 от 19 декабря 2017 г. по делу № 2-643/2017. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 28.09.2021). Текст: электронный.

чае речь идет об изменении трудового отношения, а не о переводе на другую работу, в том смысле как его определяет статья 72.1 ТК РФ.

Таким образом необходимо отметить, что использование в Трудовом кодексе РФ термина «перевод на другую работу», впрочем как и термина «изменение трудового договора», является недостаточно четким.

В связи с этим, если предположить, что законодатель весьма небрежно использует термин «перевод на другую работу», то под ним можно понимать изменение таких условий трудового договора как трудовая функция и (или) место работы. С другой стороны, если исходить из того, что законодатель намеренно использует термин перевод на другую работу к ситуациям, в том числе, выходящим за пределы, указанные в определении перевода на другую работу, то полагаем возможным считать, что перевод на другую работу — понятие более широкое чем изменение трудовой функции.

Думается, что первый вариант является более обоснованным и, как отмечалось в начале настоящей статьи использование термина перевод на другую работу применительно к переводу на дистанционную работу — тому подтверждение, поскольку статья 312.9 ТК РФ, определяя условия перевода на дистанционную работу выходит за пределы видов переводов, указанных в статьях 72.1 и 72.2. ТК РФ.

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. Балицкий К. С. Влияние доктрины трудового права на формирование института трудового договора: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Екатеринбург, 2018. 271 с. Текст: непосредственный.

4. Белицкая И. Я., Коршунова Т. Ю. Хотели как лучше, а получились новые правила дистанционной работы (часть I) // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 3. С. 20–23. Текст: непосредственный.

5. 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.

6. Бугров Л. Ю. Способы изменения трудового договора // Вестник Пермского университета. 2011. Вып. 2(12). С. 175–186. Текст: непосредственный.

7. Буянова М. О. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Москва: Проспект, 2009. 928 с. Текст: непосредственный.

8. Ковязина Н. Как оформить перевод гражданского служащего в другой государственный орган. URL: <https://www.gosfinansy.ru> (дата обращения: 28.09.2021). Текст: электронный.

ON THE ISSUE OF SOME OF THE SHORTCOMINGS
OF LEGAL REGULATIONS GOVERNING JOB TRANSFERS

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 certain issues related to the legal regulation of transfers to another job. The concept of transfer to another job is considered based on the analysis of literary sources and legislation. It is concluded that in Chapter 12 of the Labor Code, the term transfer to another job is used unreasonably widely

Keywords: employment contract, change of the employment contract, change of the terms of the employment contract determined by the parties, transfer to another job, transfer to telecommuting, coronavirus infection COVID-19.