

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ПРАВА
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС И
ТРУДОВОЕ ПРАВО»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

О.Е. Репетева

(подпись)

«___» _____ 2015г.

ЗАДАНИЕ
на выполнение выпускной квалификационной работы

Студент Горышев Виталий Александрович

1. Тема Изменение трудового договора
2. Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы __.12.2015
3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе Трудовой кодекс РФ; Постановления КС РФ и ВС РФ; решения и определения судов.
4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов): общая характеристика изменения трудового договора, основания изменения трудового договора, особенности изменения отдельных условий трудового договора.
5. Дата выдачи задания «_08_» _____ сентября _____ 2015г.

Руководитель выпускной
квалификационной работы

(подпись)

Е.В. Чуклова

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

(подпись)

В.А. Горышев

(И.О. Фамилия)

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ПРАВА
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС И ТРУДОВОЕ
ПРАВО»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский
процесс и трудовое право»

_____ О.Е. Репетева _____

(подпись)

«__» _____ 2015г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения выпускной квалификационной работы

Студента Горышева Виталия Александровича
по теме Изменение трудового договора

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии.	18.09.2015	18.09.2015	выполнено	
Обсуждение I главы работы	09.10.2015	09.10.2015	выполнено	
Обсуждение II главы работы	23.10.2015	23.10.2015	выполнено	
Обсуждение III главы работы	16.11.2015	16.11.2015	выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	05.12.2015	05.12.2015	выполнено	
Представление ВКР для проверки в системе «Антиплагиат»	14.01.2016	14.01.2016		
Предзащита	22.12.2015	22.12.2015	выполнено	
Корректировка ВКР				
Защита ВКР перед государственной аттестационной комиссией	19.01.2016			

Руководитель выпускной
квалификационной работы

_____ (подпись)

_____ Е.В. Чуклова
(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

_____ (подпись)

_____ В.А. Горышев
(И.О. Фамилия)

Аннотация

к выпускной квалификационной работе

«Изменение трудового договора»

Студента группы ЮРбз-1036Д Горышева Виталия Александровича

Актуальность исследования заключается в том, что ненадлежащее изменение трудовых отношений очень часто становится предметом судебных споров, инициированных работниками или органами государственного контроля или надзора. В связи с этим, работодателю необходимо знать все риски, с которыми он может столкнуться в рамках такой категории дел.

Цели и задачи исследования. Цель исследования состоит в комплексном и взаимосвязанном общетеоретическом анализе изменения трудового договора как института трудового права. Поставленная цель достигается путем решения следующих задач: дать определение понятия «изменение трудового договора»; провести анализ права сторон на изменение трудового договора; рассмотреть основания изменения трудового договора; проанализировать порядок изменения некоторых условий трудового договора.

Источники исследования. Работа написана на основании обширного круга источников, среди которых выделяют Трудовой кодекс РФ и ряд иных федеральных законов, специальная литература, публикации в юридической прессе, а также материалы судебной практики. Работа написана на основе 74 источников.

Структура и объём работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка. Объём работы в целом составляет 53 страницы.

Содержание

Введение.....	6
Глава 1 Общая характеристика изменения трудового договора.....	9
1.1 Понятие изменения трудового договора	9
1.2 Право сторон на изменение условий трудового договора.....	14
Глава 2 Основания изменения трудового договора.....	20
2.1 Перевод и перемещение	20
2.2 Изменение организационных или технологических условий труда	28
Глава 3 Особенности изменения отдельных условий трудового договора	34
3.1 Изменение условия о сроке действия трудового договора	34
3.2 Изменение условия об оплате труда и переименование должности	38
Заключение	43
Библиографический список	46

Введение

Замена старых и внедрение новых технологий производства, сокращение спроса на производимые работодателем товары, работы, услуги или выход на новое производство влечет, как правило, изменение потребностей организации в сотрудниках. Подобные изменения могут повлечь перевод работников на другую работу по иной трудовой функции, увеличение или уменьшение численности рабочих мест. Тем не менее, для работодателя и для работников важно сохранение стабильности трудовых отношений и, как следствие, условий трудового договора. Для работника важно сохранение согласованных при заключении трудового договора условий, а работодатель, в свою очередь, создает предпосылки надлежащей и эффективной организации управления персоналом. Решение задачи обеспечения стабильности трудовых отношений, с одновременным использованием труда работников в соответствии с реальными потребностями производства, обеспечивает изменение трудового договора. В этом один аспект актуальности выбранной для исследования темы.

Второй аспект актуальности заключается в том, что ненадлежащее изменение трудовых отношений очень часто становится предметом судебных споров, инициированных работниками или органами государственного контроля или надзора. В связи с этим, работодателю необходимо знать все риски, с которыми он может столкнуться в рамках такой категории дел.

Цель исследования состоит в комплексном и взаимосвязанном общетеоретическом анализе изменения трудового договора как института трудового права.

Поставленная цель достигается путем решения следующих **задач**:

- дать определение понятия «изменение трудового договора»;

- провести анализ права сторон на изменение трудового договора;
- рассмотреть основания изменения трудового договора;
- проанализировать порядок изменения некоторых условий трудового договора.

Объектом исследования выступают трудовые отношения, а также юридические факты, влекущие их изменение.

Предмет исследования составляют правовые нормы, регламентирующие порядок изменения трудового договора, закрепляющие основания его изменения, а также закрепляющие их общую характеристику.

Степень научной разработанности проблемы. Исторически сложилось так, что изучение порядка изменения трудового договора в качестве объекта научного исследования не ново и многие аргументы уже высказаны за десятилетия научной дискуссии. В советский период вопрос ставился о переводе как изменении трудового договора, в постсоветский – об изменении трудовой функции и структурного подразделения. Однако, в научной литературе, посвященной анализу данной проблематики, незначительное внимание уделяется рассмотрению понятия «изменение трудового договора», а уделяется внимание только основаниям такого изменения. Так, на основе анализа оснований изменения трудового договора, рассматривали этот институт Е.И. Астрахан, Т.В. Парпан. В работах указанных авторов ставился вопрос о правовой природе перевода на другую работу.

Специально на общетеоретическом уровне изменение трудового договора исследовалось только в работах Э.Н. Бондаренко.

Методологическая основа исследования. В основу исследования положен диалектический метод познания социальных явлений и органично связанные с ним общенаучные и частные методы: историко-правовой, сравнительно-правовой, формально-юридический и другие.

Теоретическую основу исследования составляют труды ученых в

области трудового права, которые занимались разработкой понятия «изменение трудового договора»: Е.И. Астрахан, Э.Н. Бондаренко, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, Т.В. Парпан, Л.А. Чиканова и др.

Практическая значимость исследования. Практическая значимость исследования определяется тем, что содержащиеся в работе выводы, предложения и рекомендации могут быть использованы в практической деятельности предприятий и организаций; в правотворческой деятельности; в научных исследованиях проблем изменения трудового договора.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена поставленной целью и включает в себя введение, три главы, заключение, библиографический список.

Глава 1 Общая характеристика изменения трудового договора

1.1. Понятие изменения трудового договора

В соответствии со ст. 56 Трудового кодекса РФ¹ (далее – ТК РФ) трудовой договор представляет собой соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В силу того, что правоотношения между работником и работодателем находятся в постоянном движении и оформляются, как правило, трудовым договором, может потребоваться изменение и его договорных условий. Хотя, по верному замечанию Э.Н. Бондаренко, «изменение трудового правоотношения не всегда влечет изменение трудового договора, тогда как изменение трудового договора всегда влечет изменение трудового правоотношения»².

Остановимся на определении понятия «изменение трудового договора». В главе 12 ТК РФ названы основания изменения трудового договора. В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменение трудового договора представляет собой изменение определенных сторонами условий трудового

¹ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

² Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2015. – С.100.

договора, в том числе перевод на другую работу. Анализ этого определения позволил сделать следующие выводы.

Во-первых, изменение трудового договора можно рассматривать в узком и широком смыслах. В узком смысле, изменение трудового договора представляет собой собственно изменение условий трудового договора. В широком смысле, изменение трудового договора представляет собой изменение трудового правоотношения. В содержание трудового правоотношения, наряду с договорными правами и обязанностями, входят права и обязанности работника и работодателя, которые установлены актами нормативно-правового и коллективно-договорного регулирования. То есть, изменение трудового договора может произойти не только по воле сторон, но и в результате правотворческой и правоприменительной деятельности других субъектов. Из этого можно сделать вывод, что содержание трудового договора и трудового правоотношения не синонимичны. В связи с этим особый смысл приобретает легальное определение трудового договора, из которого явно видно, что стороны при согласовании условий труда руководствуются не только трудовым договором, но и трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. В противном случае, если стороны ориентировались только на договор, в опасной близости были бы трудовой и гражданско-правовой договоры, а защитные нормы трудового права (о недействительности условий, ухудшающих положение работника и иные) нивелировались, и встал бы «... вопрос о возможности отнесения условий трудового договора, по существу заимствованных из других источников права, к определенным сторонами условиям трудового договора, которые не могут быть изменены без согласия работника»³.

³ Нуртдинова А.Ф. Значение решений Конституционного Суда РФ для совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. № 10. С. 68.

Во-вторых, до 2006 года изменение трудового договора было тождественно переводу. Нынешняя редакция ТК РФ закрепляет несколько юридических фактов, влекущих изменение трудового договора. Перевод является одним из них. В соответствии со ст. 72.1 ТК РФ, перевод на другую работу представляет собой постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу, по общему правилу, допускается только с письменного согласия работника. На наш взгляд, подобная формулировка не совсем удачна. Во-первых, нет легального определения структурного подразделения. В пункте 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2⁴ структурное подразделение определяется как филиал, представительство, отдел, цех, участок и т.д. В п. 2 ст. 11 Налогового кодекса РФ⁵ для целей налогового контроля обособленное подразделение определяется как место, имеющее оборудованные рабочие места, и при решении вопроса о том, в какой бюджет следует перечислять НДФЛ с выплачиваемого работнику дохода, необходимо учитывать его фактическое место работы. В частности, если работник по трудовому договору принят на работу в головное учреждение, а фактически трудится по месту нахождения обособленного подразделения, НДФЛ⁶ уплачивается по месту нахождения данного подразделения. По мнению Минфина РФ в таких случаях во исполнение требований ст. 57 ТК РФ следует вносить изменения в трудовой договор в

⁴Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // "Российская газета", № 297, 31.12.2006.

⁵ "Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 13.07.2015) // "Российская газета", № 148-149, 06.08.1998.

⁶ "Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 05.10.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.10.2015) // "Собрание законодательства РФ", 07.08.2000, № 32, ст. 3340.

части указания нового места работы сотрудника⁷. Суды также указывают, что если наименование подразделения и должность были указаны в трудовом договоре, в силу ст. 72.1 ТК РФ перевод может производиться только с письменного согласия работника⁸. Во-вторых, применительно к вопросу о понятии структурного подразделения возникает проблема отличия перевода от перемещения.

В силу ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ не требует согласия работника перемещение работника у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

По мнению Л.А. Чикановой и А.Ф. Нуртдиновой, «такая правовая конструкция представляется достаточно сложной и вызывает многочисленные проблемы в практике ее применения»⁹. Указанные авторы предлагают уточнить термин «другая работа», поскольку легального определения другой работы, которое могло бы применяться ко всем случаям перевода, нет. В ст. ст. 15 и 57 ТК РФ, дается определение трудовой функции. Трудовая функция определяется как работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. В связи с чем, авторы под изменением трудовой функции и, как следствие, под другой работой, понимают работы по иной должности, профессии, специальности с указанием квалификации; иной вид поручаемой работнику работы. Подобное мнение подтверждено и судебной практикой. Суды не раз делали выводы о том, что любое изменение трудовой функции работника признается переводом на другую работу и допускается только с письменного

⁷Письмо Минфина РФ от 20.12.2011 № 03-04-06/3-352 // СПС «Консультант+».

⁸Постановление Президиума Московского городского суда от 26.10.2012.

⁹Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Практика применения законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора // Хозяйство и право. 2013. № 1 (Приложение). С. 25-26.

согласия работника¹⁰.

В-третьих, определение понятия «изменение трудового договора» уже, чем содержание главы 12 ТК РФ с одноименным названием. Во-первых, перевод можно осуществить без согласия (например, временный перевод); во-вторых, не предусмотрена процедура изменения; в-третьих, ряд норм вообще не вписываются в содержание главы 12 ТК РФ. Это касается, прежде всего, норм о смене собственника, изменение подведомственности и реорганизации организации, поскольку указанные юридические факты, ни коем образом не влияют на содержание трудового договора (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера).

В-четвертых, многими авторами отмечается контрпродуктивность включения в главу 12 ТК РФ норм о переводе работника к другому работодателю. По мнению Л.Ю. Бугрова, «применительно к переводам на работу к другому работодателю конструкция замены субъекта на стороне работодателя в России никогда не применялась. Нормативные правовые акты исходили из того, что многие прежние условия при переводе к другому работодателю становились недействительными. Это в известной мере указывало на факт не изменения, а прекращения трудового договора. Ситуация с позиций юридической теории была сильно противоречивой... именно на практике... родилась конструкция "увольнение в порядке перевода"¹¹.

Подводя итог, отметим, что изменение трудового правоотношения и изменение трудового договора не одно и то же. Трудовой договор может быть изменен только по инициативе стороны, либо по взаимному соглашению сторон. Изменение трудового правоотношения возможно, в том числе, и в силу объективных причин, например, предусмотренных актами

¹⁰Постановление Президиума Верховного Суда Республики Калмыкия от 23 апреля 2008 года; решения Киржачского районного суда Владимирской области от 18 февраля 2010 года, Кольского районного суда Мурманской области от 18 декабря 2008 года (дело № 2-2587/2008).

¹¹ Бугров Л.Ю. Постоянный перевод на работу к другому работодателю // Российский ежегодник трудового права. 2009. № 5 / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 2010. С. 182.

нормативно-правового и коллективно-договорного регулирования. Можно дать следующее определение понятия «изменение трудового договора». Изменение трудового договора представляет собой изменение его условий в порядке и на основаниях, предусмотренных в законе.

Кроме этого, в правовом регулировании изменения трудового договора существуют проблемы легального определения структурного подразделения, вернее отсутствие этого определения.

Также предлагаем уточнить термин «другая работа», поскольку нет легального определения другой работы, которое можно было бы применять ко всем случаям перевода.

1.2. Право сторон на изменение условий трудового договора

Условия трудового договора могут быть изменены как по соглашению сторон, так и по инициативе одной из сторон.

Если работник считает, что в его трудовой договор необходимо внести изменения, то он может обратиться к работодателю с соответствующим заявлением.

В этом заявлении должны найти отражение мотивы внесения изменений, характер изменений, сроки, в течение которых их надлежит внести в договор. Работодатель, в свою очередь, может либо согласиться на внесение изменений, либо отказывает работнику. При несогласии работодателя условия трудового договора остаются прежними. В случае согласия работодателя, стороны подписывают дополнительное соглашение к трудовому договору. При необходимости работодателем издается приказ, вносится запись в трудовую книжку и личную карточку работника.

В трудовом договоре необходимо указывать, среди прочего, фамилию, имя, отчество работника. Если работник по каким-то причинам меняет их,

это должно найти отражение в договоре. Изменения в данных сведениях не требуют оформления дополнительного соглашения сторон к трудовому договору. Вносить иные изменения в трудовой договор также не требуется. Все изменения фамилии, имени, отчества и паспортных данных фиксируются только во внутренних документах организации, а также в личной карточке работника и трудовой книжке¹².

Законом установлены случаи, когда работодатель не вправе отказать работнику в изменении условий трудового договора. Например, работодатель обязан установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю на основании заявления (ч. 1 ст. 93 ТК РФ):

- беременной женщины¹³;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также других лиц, которые воспитывают детей указанного возраста без матери. Причем, отказать работнику в предоставлении неполного рабочего дня ввиду того, что мать ребенка не работает и может сама осуществлять уход за ребенком неправомерно. В пункте 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»¹⁴ указано, что при разрешении спора об отказе в предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет отцу, деду (бабушке) либо другому лицу суду необходимо проверять, осуществляет ли данное лицо фактический уход за ребенком и не предоставлен ли этот отпуск матери ребенка.

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, на основании медицинского заключения, выданного в установленном законом порядке.

¹² Указания по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденные Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, п. 2.3 Инструкции по заполнению трудовых книжек, Приложение № 1 к Постановлению Минтруда России от 10.10.2003 № 69.

¹³ Абз. 3 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1.

¹⁴ "Бюллетень Верховного Суда РФ", № 4, апрель, 2014.

Причем продолжительность неполного рабочего времени, как правило, не должна быть менее 4 часов в день, а рабочей недели - менее 20 - 24 часов при пяти- и шестидневной неделе¹⁵. В зависимости от конкретных производственных условий эта продолжительность может быть иной. Если работодатель самостоятельно установит продолжительность неполного рабочего времени локальным актом, он может быть привлечен к административной ответственности за нарушение трудового законодательства. Так, в одном деле суд признал обоснованным предписание ГИТ и пришел к выводу, что в правилах внутреннего трудового распорядка не может быть установлена продолжительность неполного рабочего времени, поскольку она определяется только соглашением сторон трудового договора¹⁶.

Инициатива изменения трудового договора может исходить и от работодателя. Чаще всего, по инициативе работодателя изменяются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, и дополнительные, согласованные сторонами и включенные в трудовой договор, условия, а именно:

Во-первых, условие о трудовой функции работника, изменение которой возможно только с согласия работника и является переводом¹⁷.

Во-вторых, условие, определяющее место работы работника, в том числе наименование и местонахождения структурного подразделения. Если его наименование включено в трудовой договор, то это перевод, требующий согласия работника, если же не указано, то допускается перемещение работника без его согласия на другое рабочее место лишь постольку, поскольку работник продолжает выполнять обусловленную трудовым

¹⁵Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 № 111/8-51 "Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время" // "Бюллетень Госкомтруда СССР", № 8, 1980.

¹⁶Апелляционное определение Московского городского суда от 26.09.2012 по делу № 11-18899/12.

¹⁷Определение Верховного Суда РФ от 15.08.2003 № 11-В03-17 // "Бюллетень Верховного Суда РФ", 2004, № 2.

договором работу (трудовую функцию) и никакие установленные по соглашению сторон условия трудового договора не изменяются¹⁸.

В-третьих, условия, определяющие оплату труда работника, как-то: размер оклада, доплаты или надбавки, поощрительные выплаты, сроки выплаты заработной платы. Изменить указанные условия в части уменьшения заработной платы можно только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда¹⁹. Анализ судебной практики показывает, что если организационные или технологические изменения условий труда повлекли пересмотр объема должностных обязанностей и (или) оплаты труда без изменения трудовой функции работника, но он отказался продолжать работу в новых условиях, то он подлежит увольнению по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Определение того, влечет ли изменение должностных обязанностей изменение трудовой функции, осуществляется судом²⁰.

В-четвертых, условие, определяющее режим рабочего времени и времени отдыха работника. Изменение этого условия требуется, если режим работы в отношении работника отличается от общих правил, действующих у данного работодателя²¹.

В пятых, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы: подвижной, разъездной, в пути²².

В-шестых, условие, позволяющее определить, является ли работа по данному трудовому договору основным местом работы или работой по

¹⁸Определение Конституционного Суда РФ от 23.10.2014 № 2300-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки О. на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации", Апелляционное определение Московского городского суда от 22.04.2015 по делу № 33-13437.

¹⁹ Гатауллина А. Условия трудового договора: как построить прочный фундамент трудовых правоотношений? // Трудовое право. 2015. № 5. С. 62.

²⁰Определение Конституционного Суда РФ от 25.09.2014 № 1853-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Синенко Павла Валерьевича на нарушение его конституционных прав положениями статьи 15, части второй статьи 57 и частей второй - четвертой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации" // СПС «Консультант+».

²¹Апелляционное определение Брянского областного суда от 04.02.2014 по делу № 33-307/2014 // СПС «Консультант+».

²²Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 30.07.2015 по делу № 33-11283/2015.

совместительству. В соответствии со ст. 282 ТК РФ совместительство - выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от работы время. Работа по совместительству может выполняться как по месту основной работы, так и в других организациях в свободное от основной работы время²³. Мы не согласны с точкой зрения некоторых авторов, что совместительство - это не разновидность трудового договора, а всего лишь одно из его условий²⁴. Более убедительна точка зрения, согласно которой «при заключении трудового договора о работе по совместительству работник приобретает по этому договору соответствующий правовой статус, который не меняется автоматически в связи с изменениями, происходящими по основному месту работы. Например, если работник прекратил трудовые отношения с работодателем по основному месту работы, то работа по совместительству не становится для него основной. Такой вывод вытекает из содержания ч. 4 ст. 282 ТК РФ, согласно которой условие о работе по совместительству является обязательным условием трудового договора, а также ст. 72 ТК РФ, предусматривающей, что изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ»²⁵. Договор по совместительству не может сдать договором по основному месту работы только путем заключения дополнительного соглашения. Необходимо расторгнуть трудовой договор по совместительству и заключить новый, по основному месту работы.

В-седьмых, если работник использует собственное имущества для

²³Решение Верховного Суда РФ от 26.04.2004 № ГКПИ04-561.

²⁴Уварова Е. Перевод генерального директора с работы по совместительству на основное место работы // Трудовое право. 2015. № 5. С. 101.

²⁵Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения: практ. пособие / отв. ред. Ю.П. Орловский. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт-Издат, 2007. С. 208; Васина А.Н. Нормативное определение совместительства и реалии сложившейся практики: проблема несоответствия // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 4. С. 155-156.

нужд работодателя, то договор можно изменить, включив в него условие о денежной компенсации (ст. 188 ТК РФ).

Если у работодателя появилась необходимость изменить условия трудового договора с работником при появлении определенных юридических фактов, он направляет работнику предложение изменить оговоренные в трудовом договоре условия. В случае отказа работника, условия договора остаются в неизменном виде. Единственным исключением является изменение трудового договора в силу изменений в организации и технологии труда. В этом случае отказ работника влечет его увольнение.

Таким образом, инициативе изменить трудовой договор может исходить от любой стороны трудового договора. Тем не менее, законом предусмотрены некоторые обстоятельства, при наличии которых сторона не вправе отказаться от предложения изменить условия трудового договора. Так, законом установлены случаи, когда работодатель не может отказать работнику в установлении неполного рабочего времени, а работник не может отказаться от временного перевода по производственной необходимости или перемещения.

Глава 2 Основания изменения трудового договора

2.1. Перевод и перемещение

Перевод на другую работу – это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 72.2 ТК РФ.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается в соответствии с пунктом 5 части первой ст. 77 ТК РФ.

Если обратиться к истории возникновения данной дефиниции, то можно увидеть, что содержание понятия «перевод на другую работу» достаточно менялось на каждом этапе развития трудового права.

В 30е гг. XX века переводом считалась работа на другом рабочем месте (станке) или в другой части предприятия (цеху), но в рамках трудовой функции работника. Согласие на перевод не требовалось.

В 50х годах прошлого столетия под переводом стали понимать изменение трудовой функции, предприятия или местности, в которых работает работник. В науке того времени подчеркивалось, что перевод – это изменение трудового договора²⁶.

В 1960 - 70-х гг. содержание понятия «перевод» было расширено. В него было включено изменение существенных условий труда при

²⁶Астрахан Е.И. Перевод на другую работу. М.: Юрид. лит., 1977. 64 с. Цит. по: Парпан Т.В. Правовые аспекты переводов на другую работу // Вестник Пермского Университета. Юридические науки. 2013. № 3. С. 157 - 166.

продолжении работы при той же трудовой функции.

В конце 1980-х гг. в юридической литературе существовало два основных взгляда на определение «перевод на другую работу». Одни авторы рассматривали его как более узкую категорию по отношению к изменению существенных условий труда, по мнению других – это одно и то же²⁷.

К проблеме переводов на другую работу неоднократно обращался и Пленум Верховного Суда СССР, в соответствии с позицией которого «переводом на другую работу, на который необходимо согласие работника, надо считать: поручение работнику работы, которая не отвечает специальности, квалификации, должности, или работы, при выполнении которой изменился размер заработной платы, льготы, преимущества и другие существенные условия труда, предусмотренные при заключении трудового договора, в частности о работе на конкретном объекте, участке, в структурном подразделении предприятия, учреждения»²⁸.

В настоящее время под переводом работника понимается:

Во-первых, постоянное изменение трудовой функции или структурного подразделения, в котором работает работник (если оно было указано в трудовом договоре) при продолжении работы у того же работодателя;

Во-вторых, временное изменение трудовой функции или структурного подразделения, в котором работает работник (если оно было указано в трудовом договоре) при продолжении работы у того же работодателя (временный перевод).

Порядок временного перевода регламентирован статьями 72.2 и 73 ТК РФ, а также нормами об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников и является частным случаем изменения условий трудового договора. Временный перевод на другую работу возможен только

²⁷ Бугров Л.Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу (Некоторые вопросы развития). Красноярск, 1987. с. 75-78.

²⁸ П. 24 Постановления Пленума ВС РФ от 26 апреля 1984 № 3 «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора» (утратил силу) // СПС «Консультант+».

у того работодателя, с которым работник заключил трудовой договор²⁹.

И. Кириллов выделяет три группы временных переводов³⁰, а именно:

- 1) временные переводы, осуществляемые по соглашению сторон;
- 2) временные переводы, обязательные для работодателя, от которых он не может уклониться;
- 3) временные переводы, обязательные для работника, осуществляемые без его согласия³¹.

Порядок перевода по соглашению сторон урегулирован в ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ, которая устанавливает, что по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года. Временный перевод допускается, в том числе, на вакантную должность, имеющуюся у работодателя.

Второй вариант временного перевода по соглашению сторон осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (например, участие в избирательной комиссии, период работы в контрольно-ревизионных службах, исполнение государственных и общественных обязанностей, нахождение в командировке, участие в коллективных переговорах, повышение квалификации и др.). Перевод осуществляется до выхода этого работника на работу, т.е. срок перевода может превысить один год, например в ситуации замещения работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком.

По истечении срока временного перевода работодатель предоставляет прежнюю работу. Если работник не желает к ней приступить, то его можно привлечь к дисциплинарной ответственности. Если же по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее

²⁹Тихомиров М.Ю. Перевод на другую работу и иные изменения условий труда: практическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2015. С.25.

³⁰ Кириллов И. Увольнение сотрудников за отказ от временного перевода // Трудовое право. 2015. № 7. С. 77.

³¹Решение Тульского областного суда по делу № 33-969/2015 от 02.04.2015.

предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Во вторую группу входят временные переводы, от которых работодатель не может отказаться. Прежде всего, это касается временного перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ).

Л.А Чиканова называет в качестве оснований наступления такой обязанности следующие условия:

- медицинское заключение выдано работнику в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- у работодателя имеется работа, не противопоказанная работнику по состоянию здоровья;

- работник дал письменное согласие на перевод на эту работу³².

Другими словами, работодатель обязан перевести работника, нуждающегося в переводе в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, но только с письменного согласия работника. Если работник не согласен на перевод, то значение имеет срок, на который это перевод необходим. Если срок временного перевода не превышает четырех месяцев, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) в соответствии со ст. 76 ТК РФ. В этот период заработная плата не начисляется. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на срок более четырех месяцев, то при его отказе от перевода либо отсутствии у

³² Чиканова Л.А. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением // Комментарий судебной практики / под ред. К.Б. Ярошенко. М.: КОНТРАКТ, 2015. Вып. 20. С. 125.

работодателя соответствующей работы³³ трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. С руководящими работниками трудовой договор, в случае их отказа от перевода, прекращается в любом случае независимо от срока перевода. Во всех случаях, работодатель должен документально подтвердить, что на момент перевода у него не было вакансий, которые бы подходили заболевшему работнику³⁴.

В ТК РФ содержатся иные нормы, регламентирующие временный перевод. Так, правилами об особенностях регулирования труда женщин, беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ). Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы также подлежат переводу по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. Отказ работодателя в таких случаях законом не предусмотрен.

Третья группа временных переводов представлена переводами, которые являются обязательными для работника, в связи с чем, не требуют его согласия (ч. 2 ст. 72.2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения

³³Решение Самарского областного суда по делу № 33-3934/2015 от 15.04.2015.

³⁴ Авдеев В.В. Трудовой договор (отношения) в части расторжения трудового договора // Налоги. 2013. № 42. С. 17.

указанных случаев или устранения их последствий. Возможность привлекать работника без его согласия соответствует нормам Конвенции МОТ 1930 г. № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда»³⁵, в соответствии с нормами которой, не является принудительным трудом всякая работа или служба, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях войны или бедствия или угрозы бедствия, как-то: пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов растений и вообще обстоятельства, ставящие под угрозу или могущие поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения. Другими словами, временный перевод по указанным основаниям возможен при соблюдении следующих условий:

- наступление исключительных случаев, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- продолжительность одного временного перевода не должна превышать одного месяца, в дальнейшем подобные переводы могут быть неоднократными;
- перевод возможен на работу, не обусловленную трудовым договором, но только у того же работодателя;
- работа, на которую работник переведен, должна соответствовать квалификации; перевод, требующий более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника³⁶;
- оплата труда работника должна производиться по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе³⁷;
- работник не может быть переведен на работу, противопоказанную

³⁵Конвенция № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 2 июля 1956 г. № 13. Ст. 279.

³⁶ Решение Ленинского районного суда г. Омска от 24.05.2011 № 2-1658/11.

³⁷ Решение Петуховского районного суда Курганской области от 01.07.2013 по делу № 2-315/2013.

ему по состоянию здоровья.

Если перевод соответствует всем вышеперечисленным условиям, то он является законным, работник не может от него отказаться. В п. 19 Постановления от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» Пленум ВС РФ указал, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом.

В-третьих, перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Такой перевод является разновидностью перевода на другую постоянную работу и требует письменного согласия работника и оформления дополнительного соглашения. Существует ряд обязательных правил, которые должен соблюдать работодатель.

Во-первых, работодатель обязан уведомить работника о предстоящем переводе в другую местность в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.

Во-вторых, при наличии согласия работника, работодатель осуществляет такой перевод, а в случае отказа от перевода работник может быть уволен в соответствии с п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ³⁸.

В-третьих, с работником, согласившимся на перевод, необходимо заключить дополнительное соглашение и оформить приказ о переводе. Этот приказ является основанием для внесения записи в трудовую книжку. Кроме этого, работодатель должен предоставить работнику гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 169 ТК РФ, как-то: расходы на переезд и провоз имущества и по обустройству на новом месте.

В-четвертых, отказ работника от перевода в другую местность является основанием для прекращения с ним трудового договора. Следует отметить, что положения данной нормы также применяются в отношении женщин,

³⁸ Селянина Е.Н. Обособленные подразделения: правовая база // Аудиторские ведомости. 2011. № 9.

имеющих детей в возрасте до 3 лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), других лиц, воспитывающих таких детей без матери³⁹.

Некоторые виды деятельности, особенно связанные с производством, предполагают возможность возникновения различных непредвиденных обстоятельств, таких как простой, необходимость заменить отсутствующего работника и т.д. В данном случае работодатель вынужден прибегать к такой мере, как перемещение работника⁴⁰. Согласно ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Рабочим местом считается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 ТК РФ).

В судебной практике не раз указывалось, что изменение рабочего места или структурного подразделения можно признать перемещением только в том случае, если при заключении трудового договора это конкретное рабочее место или структурное подразделение не предусмотрено в трудовом договоре⁴¹. Дополнительно, суды отмечают, что ТК РФ допускает перемещение без согласия работника лишь постольку, поскольку работник продолжает выполнять обусловленную трудовым договором трудовую функцию, и никакие установленные по соглашению сторон условия трудового договора не изменяются⁴².

Также ТК РФ предусматривает, что по письменной просьбе работника

³⁹ Давыдов А. Куда иголка, туда и нитка // ЭЖ-Юрист. 2013. № 24. С. 15.

⁴⁰ Москалева О. Снижение заработной платы // Трудовое право. 2015. № 3. С. 76-78.

⁴¹ Определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.01.2013 № 33-225/2013, Московского городского суда от 08.12.2011 по делу № 33-39132.

⁴² Определение Конституционного Суда РФ от 19.06.2007 № 475-О-О, апелляционное определение Московского городского суда от 30.05.2012 по делу № 11-8200.

или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Таким образом, перевод является наиболее часто встречающимся основанием изменения условий трудового договора. Перевод как изменение трудовой функции или структурного подразделения может быть постоянным или временным, обязательным и необязательным для стороны. От перемещения перевод отличается тем, что при переводе изменяется трудовая функция, а при перемещении – рабочее место.

2.2. Изменение организационных или технологических условий труда

Статьи 72 и 74 ТК РФ закрепляют возможность изменения условий трудового договора по инициативе работодателя. Юридическим фактом, лежащим в основе такого изменения условий трудового договора, лежат изменения в организации и технологии труда. Кроме этого, реализовать данную возможность работодатель может исключительно по основаниям, предусмотренным законом, и с соблюдением особых формальностей, гарантирующих права работника. В противном случае работодателя ждут тяжелые последствия, связанные с судебными процессами и выплатой дополнительных компенсаций на основании решения суда⁴³.

При проведении мероприятий по изменению организационных или технологических условий труда, влекущих изменение определенных сторонами условий трудового договора, работодателю следует соблюдать правила, предусмотренные ст. 74 ТК РФ. Нормы, закрепленные в этой статье, являются специальными по отношению к нормам ст. 72 ТК РФ, в связи, с чем они обладают приоритетом. При применении указанных норм важно помнить

⁴³Енькова К. Спорные ситуации при отказе работника от изменения условий трудового договора: изменение организационных или технологических условий труда // Трудовое право. 2014. № 11. С. 60.

о двух обстоятельствах. Во-первых, изменить в соответствии со ст. 74 ТК можно любое условие, за исключением изменения трудовой функции работника. Во-вторых, изменение организационных или технологических условий труда может влечь установление как лучших, так и худших условий, по сравнению с теми, что предусмотрены при заключении трудового договора. Применение норм ст. 74 ограничивается случаями, когда указанные изменения условий трудового договора не ухудшают положение работника.

Верховный суд РФ в Постановлении № 2 указал перечень причин, позволяющих работодателю принять соответствующее решение об изменении условий трудового договора.

К числу организационных изменений относятся:

- изменения в структуре управления организации;
- внедрение форм организации труда (бригадные, арендные, подрядные и др.);
- изменение режимов труда и отдыха;
- введение, замена и пересмотр норм труда;
- изменения в организационной структуре предприятия с перераспределением нагрузки на подразделения или на конкретные должности и как следствие изменение систем оплаты труда.

В число технологических изменений условий труда могут входить:

- внедрение новых технологий производства;
- внедрение новых станков, агрегатов, механизмов;
- усовершенствование рабочих мест;
- разработка новых видов продукции;
- введение новых или изменение технических регламентов.

Данный перечень является открытым и носит оценочный характер. Для изменения условий трудового договора могут существовать и другие причины. Например, изменение трудового договора может быть вызвано

технологическими изменениями, связанными с использованием компьютерной программы для обработки данных⁴⁴, сокращением должности и перераспределением обязанностей по ней⁴⁵.

Снижение продаж и ухудшение финансового положения организации не рассматриваются судами в качестве причин, позволяющих работодателю изменить условия трудового договора. Такие обстоятельства, по мнению судов, не свидетельствуют об изменениях организационных и технологических условий труда⁴⁶.

Анализ действующего законодательства позволил выделить следующие этапы изменения условий трудового договора вследствие изменения организационных или технологических условий труда.

Во-первых, работодатель должен издать приказ о вводимых в трудовой договор изменениях с обязательным указанием причин, которые послужили основанием для этого. Изменения могут быть внесены не ранее чем через два месяца с момента письменного уведомления работника.

Во-вторых, работодатель обязан не позднее, чем за два месяца до введения новых условий предупредить об этом работника в письменной форме. Работодатель - физическое лицо – в соответствии со ст. 306 ТК РФ – должен сделать это не менее чем за две недели, а работодатель - религиозная организация – в соответствии со ст. 344 ТК РФ – не менее чем за семь календарных дней. С приказом можно ознакомить под роспись, либо можно направить письменное уведомление, содержащее информацию о характере изменений и их причинах. Поскольку форма уведомления законодательно не установлена, работодатель должен сам определить, каким образом известить работника о предстоящих изменениях и повлекших эти изменения причинах. Так, в одном деле суд признал процедуру изменения условий трудового договора незаконной, поскольку в уведомлении отсутствовала информация о

⁴⁴ Определение Московского областного суда от 21.09.2010 по делу № 33-18182.

⁴⁵ Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 14.08.2015 по делу № 33-5213/2015.

⁴⁶ Определение Московского областного суда от 14.09.2010 по делу № 33-17729, Обзор кассационной практики Верховного суда Республики Коми по гражданским делам за май 2009 г.

причинах изменений⁴⁷. Также необходимо отразить характер предстоящих изменений, отсутствие которого может повлечь признания порядка уведомления ненадлежащим⁴⁸.

Следует отметить, что закон не устанавливает максимальный срок для предупреждения работника, однако его нельзя слишком затягивать, поскольку это может быть расценено судом или ГИТ как злоупотребление правом. Кроме этого, законодатель не требует уведомления работников о предстоящих изменениях под роспись. Тем не менее, отсутствие росписи работника, подтверждающей факт вручения ему уведомления о предстоящих изменениях, при возникновении споров относительно законности увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ трактуется в пользу работника.

В-третьих, в случае отказа работника работать в новых условиях, работодатель обязан предлагать имеющиеся у него вакансии, соответствующие квалификации работника, а также нижеоплачиваемые должности и вакансии, которые работник может занимать по состоянию здоровья. Работу в другой местности работодатель обязан предлагать, если подобные правила закреплены в коллективном договоре или ином локальном или индивидуальном правовом акте. Подобные предложения нужно делать в письменной форме и в течение всего двухмесячного срока предупреждения. Кроме этого, как указывают некоторые судебные органы, работодатель не имеет право проводить собеседования для проверки деловых качеств работника в силу того, что должность должна соответствовать его квалификации⁴⁹.

В-четвертых, итог предложения об изменении условий трудового договора может быть разным. Работник может согласиться на работу в новых условиях, может отказаться от внесения изменений, но согласиться на перевод, а может вовсе отказаться как от изменений, так и от перевода. Если

⁴⁷ Определение Московского городского суда от 01.07.2010 по делу № 33-19700.

⁴⁸ Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 30.05.2011 по делу № 33-1880/11.

⁴⁹ Определение Московского городского суда от 01.07.2010 по делу № 33-19700.

работник согласен на изменение условий трудового договора, то с ним заключается дополнительное соглашение, на основании которого издается приказ. Если работник не согласен на изменение условий, но согласен на перевод, в этом случае также заключается дополнительное соглашение о переводе, затем издается приказ о переводе и соответствующая запись вносится в трудовую книжку. Если же работник выберет третий вариант, то ему в течение срока предупреждения предлагаются вакантные должности, затем договор с ним прекращается на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с выплатой компенсации за неиспользованный отпуск и выходного пособия за две недели в соответствии с ч. 3 ст. 178 ТК РФ.

Нарушение порядка изменения условий трудового договора может вызвать определенные неблагоприятные последствия для работодателя. В частности, работник может обратиться в суд как с требованием о признании увольнения незаконным, так и с требованием признать незаконным изменение условий трудового договора. В таких случаях, на работодателя ложится обязанность доказывать ряд обстоятельств.

Во-первых, то, что изменение условий трудового договора стало следствием изменения в организации или технологии труда, которые повлекли невозможность сохранения прежних условий. При этом указанные изменения не должны ухудшать положение работника. Такой вывод можно сделать посредством анализа норма статей 74 ТК РФ, 56 ГПК РФ⁵⁰ и п. 21 Постановления Пленума № 2.

Во-вторых, работодателю будет необходимо доказывать, что при изменении условий трудового договора соблюден порядок, установленный ст. 74 ТК РФ.

В случае недоказанности хотя бы одного из указанных обстоятельств для работодателя могут наступить такие последствия, как-то:

⁵⁰"Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 06.04.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.09.2015) // "Собрание законодательства РФ", 18.11.2002, № 46, ст. 4532.

- суд признает увольнение незаконным и обяжет работодателя восстановить работника на работе с оплатой вынужденного прогула (абз. 1, 2 ст. 234, ч. 1, 2 ст. 394 ТК РФ);

- при нарушении сроков предупреждения или увольнения до истечения срока предупреждения, суд может изменить дату увольнения на более позднюю⁵¹;

- в случае продолжения работы, суд может признать незаконным изменение условий трудового договора и обязать восстановить прежние условия и выплатить неполученную заработанную плату⁵² с учетом процентов по 236 статье ТК РФ. При наличии требования работника, суд может обязать работодателя выплатить компенсацию морального вреда и возместить судебные расходы.

Кроме вышеперечисленных последствий, работодатель рискует быть привлеченным к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ⁵³, которая, в связи с последними изменениями, содержит весьма ощутимые штрафы.

⁵¹ Определение Пермского краевого суда от 30.07.2012 по делу № 33-6484/2012, Определение Свердловского областного суда от 16.01.2013 по делу № 33-214/2013.

⁵² Кассационным определением Верховного суда Удмуртской Республики от 30.05.2011 по делу № 33-1880/11.

⁵³"Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 03.11.2015) // "Российская газета", № 256, 31.12.2001; № 251, 06.11.2015.

Глава 3 Особенности изменения отдельных условий трудового договора

3.1. Изменение условия о сроке действия трудового договора

В процессе деятельности у работодателя может возникнуть необходимость в переводе работника на срочный трудовой договор. Нет ничего сложного в заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с изменением срока, но нет однозначных выводов по правомерности такого изменения, что свидетельствует о некоторых рисках для работодателя.

В ст. 58 ТК РФ приводится классификация трудовых договоров по сроку действия: «трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения», а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. В ч. 2 ст. 57 ТК РФ закреплены обязательные условия трудового договора, среди которых названа дата начала трудового договора и срок договора при заключении срочного трудового договора. Путем анализа этих положений Ю. Бекетова делает предположение о том, что срок трудового договора является его условием⁵⁴. От того, является ли срок условием договора, зависит решение вопроса о законности его изменения. В связи с этим в научной литературе существует несколько точек зрения на понятие «срок трудового договора». По верному замечанию А.В. Ефремова, «в настоящее время существуют диаметрально противоположные мнения относительно природы условия трудового договора о сроке его действия. Это одна из причин разного толкования и применения норм трудового

⁵⁴ См.: Бекетова Ю. Трансформация бессрочного трудового договора // Трудовое право. 2015. № 4. С. 61 - 66.

законодательства о срочном трудовом договоре, в том числе и судами общей юрисдикции»⁵⁵.

В соответствии с одной точкой зрения срок трудового договора это его условие, которое, как и любое другое, может быть изменено по соглашению сторон. Указанное соглашение оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. Подобная позиция поддерживается Рострудом, который в письме № 4413-6 от 31 октября 2007 г. рекомендовал оформлять подобные соглашения дополнительным соглашением между работником и работодателем. Срок трудового договора назван в качестве его условия и в ряде судебных актов. Так, Московский городской суд в своем определении указал, что «внесение изменений в заключенный с истцом трудовой договор в части срока его действия было произведено в соответствии с требованиями статей 57 и 59 ТК РФ»⁵⁶. Другие суды более категоричны в выводах и указывают в своих решениях что, «ТК РФ не содержит запрета на изменение условий трудового договора вне зависимости от его вида, в том числе в части изменения срока окончания трудового договора путем заключения соглашения об изменении условия о сроке трудового договора»⁵⁷.

В соответствии с противоположной точкой зрения ст. 57 ТК РФ называет условие о сроке только срочного трудового договора, и как следствие, изменить срочный трудовой договор на бессрочный невозможно в силу того, что изменяется не условие трудового договора, а его вид. Изменить вид трудового договора нельзя. Подобная позиция также отражена в некоторых судебных определениях. В одном деле суд указал, что сторонами не могут вноситься в трудовой договор условия, изменяющие его вид⁵⁸. Конституционный Суд РФ в 2007 году однозначно заявил о невозможности изменения срока действия договора указав, что «закон не

⁵⁵ Ефремов А.В. О некоторых вопросах, связанных с заключением срочного трудового договора // Право в Вооруженных Силах. 2013. № 10. С. 68-71.

⁵⁶ Определение Московского городского суда от 10.02.2011 по делу № 33-3326.

⁵⁷ Решение Ленинского районного суда г. Чебоксары от 16.10.2014 по делу № 2-4811/2014-М-4353/2014, Кассационное определение Ярославского областного суда от 02.02.2012 по делу № 33-337.

⁵⁸ Апелляционное определение Иркутского областного суда от 16.08.2013 по делу № 33-6746/13.

наделяет работодателя правом переоформить трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор»⁵⁹.

Тем не менее, ТК РФ содержит нормы, регламентирующие изменение срока трудового с работниками некоторых категорий, а также определенные случаи такого изменения.

Во-первых, педагогические работники профессорско-преподавательского состава, ректор, проректор, руководитель филиала (института) государственной или муниципальной образовательной организации. В соответствии с ч. 8 ст. 332 ТК РФ «при переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок». Согласно норме, закрепленной в ч. 13 ст. 332 ТК РФ, «по представлению ученого совета государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста семидесяти лет, если иное не предусмотрено федеральным законом». Например, по достижении ректором Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, ректором Санкт-Петербургского государственного университета предельного возраста, установленного для замещения должности ректора государственной образовательной организации высшего образования, Президент Российской Федерации вправе дважды продлевать полномочия ректора на новый срок, каждый раз в пределах пятилетнего срока⁶⁰.

⁵⁹ Определение Конституционного Суда РФ от 15 мая 2007 г. № 378-О-П.

⁶⁰Федеральный закон от 10.11.2009 № 259-ФЗ (ред. от 08.03.2015) "О Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете" //

В силу ч. 15 ст. 332 ТК РФ, «по представлению ученого совета государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования ректор имеет право продлить срок пребывания в должности проректора, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста семидесяти лет».

Во-вторых, беременные женщины. Если срок трудового договора с беременной женщиной истек в период беременности, то работодатель обязан продлить срок договора до окончания беременности. Причем не имеет значение причина, по которой она закончилась. Женщина должна только написать соответствующее заявление и представить медицинскую справку, подтверждающую беременность. С 11 июля 2015 года ТК РФ установил обязанность работодателя продлить срок трудового договора с женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам до его окончания⁶¹.

В-третьих, спортсмены. В соответствии с ч. 7 ст. 348.4 ТК РФ «если по истечении срока временного перевода к другому работодателю спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы и ни спортсмен, ни работодатель по месту временной работы, ни работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор, не требуют прекращения трудового договора, заключенного на период временного перевода, и возобновления первоначально заключенного трудового договора, то первоначально заключенный трудовой договор прекращается и действие трудового договора, заключенного на период временного перевода, продлевается на срок, определяемый соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения - на неопределенный срок».

Таким образом, проведя анализ возможности изменения такого условия трудового договора как условие о сроке, можно отметить, что судебная

"Российская газета", № 214, 13.11.2009.

⁶¹Федеральный закон от 29.06.2015 № 201-ФЗ "О внесении изменений в статьи 84.1 и 261 Трудового кодекса Российской Федерации" // "Российская газета", № 145, 06.07.2015.

практика по этому вопросу противоречива. Изменять условие о сроке путем заключения дополнительного соглашения влечет для работодателя риск признания соглашения незаконным и привлечение к ответственности. На наш взгляд, проще расторгнуть договор и заключить новый, но такой вариант может не устроить работника, поскольку он теряет стаж для отпуска.

3.2. Изменение условия об оплате труда и переименование должности

В соответствии со ст. 129 ТК РФ, заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Право на заработанную плату – основное право работника (ст. 21 ТК РФ), и одна из основных обязанностей работодателя (ст. 22 ТК РФ), реализация которой выражается в обеспечении всем работникам равную оплату труда за труд равной ценности.

Согласно норме, закрепленной в ст. 57 ТК РФ условие об оплате труда – обязательное условие трудового договора, изменение которого по инициативе работодателя возможно только в случаях, установленных законодательством⁶².

Основаниями изменения условия об оплате труда являются следующие

⁶² См.: Иванова М. Изменение размера заработной платы: споры и судебная практика // Трудовое право. 2013. № 10. С. 5 - 20.

обстоятельства.

Во-первых, соглашение сторон. ТК РФ не регламентирует конкретного размера оплаты труда, единственное требование – она не должна быть менее МРОТ. В нашем случае, если даже работник согласился на изменение оклада, работодателю нужно указать причину уменьшения. Также необходимо помнить, что в рамках одной квалификационной группы не могут быть установлены разные оклады. Если договоренность достигнута, стороны подписывают дополнительное соглашение и работодатель вносит изменения в штатное расписание.

Во-вторых, изменение условия об оплате труда в одностороннем порядке. Такое изменение возможно только в силу организационных и технологических изменений условий труда, в силу которых сохранить условия трудового договора в прежнем виде невозможно.

В этом случае необходимо учитывать, что при возникновении спора с работником, и исходя из ст. 56 ГПК РФ работодатель обязан будет представить доказательства, подтверждающие, что изменение заработной платы явилось следствием изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств изменение заработной платы не может быть признано законным (п. 21 Постановления Пленума ВС РФ № 2⁶³).

В-третьих, введение новой системы оплаты труда. Такой порядок также требует доказать изменения в организации и технологии труда. Такой способ оптимизации заработной платы предполагает выплату премии и фиксированного оклада. Оклад выплачивается в любом случае, а премия – по результатам работы при достижении определенных критериев. О введении

⁶³Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // "Российская газета", № 297, 31.12.2006.

подобных изменений работники предупреждаются не позднее чем за два месяца под роспись. Если работники отказываются от подписания, то алгоритм действий работодателя прописан в ст. 74 ТК РФ. При возникновении спора работодателю придется доказывать, то условия труда изменились в силу технологических или организационных изменений. Так, в одном деле суд пришел к выводу об отсутствии оснований для увольнения «поскольку условия, об изменении не изменены, а представленные ответчиком доказательства не подтверждают, что изменение оклада явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда, а также невозможность сохранения ранее определенных условий трудового договора в части оплаты труда работника»⁶⁴. Можно конкретный размер премии в трудовом договоре не указывать, а сделать ссылку на Положение об оплате труда. В этом случае не является изменением условий трудового договора невыплата премии.

Наименование должности также может быть изменено, что требует заключения дополнительного соглашения в силу того, что в соответствии со ст. 57 ТК РФ, должность в соответствии со штатным расписанием является обязательным условием трудового договора и отличительной особенностью трудового правоотношения. Как и любое условие, оно может быть изменено по причинам изменения в технологии и организации труда по инициативе работодателя. О предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может

⁶⁴ Апелляционное определение Московского городского суда от 2 апреля 2013 г. по делу № 11-10169.

выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В соответствии с ч. 3 ст. 178 ТК РФ работник имеет право на выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. В связи с тем, что изменение наименования должности переводом не считается, оформлять перевод не требуется. Так, в одном деле суд указал, что изменение наименования должности истца не повлекло за собой изменения его трудовой функции, которое свидетельствовало бы о переводе на другую работу⁶⁵. Если работник согласен работать на измененной должности, то нужно заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору, на основании этого соглашения издать приказ и внести изменение в трудовую книжку. С приказом работник должен быть ознакомлен под роспись. Нельзя забывать, что указанное выше оформление отношений возможно только после изменения штатного расписания.

При изменении должностей необходимо помнить, что в соответствии с законом, профессиональными стандартами, тарифными справочниками выполнение некоторых работ связано с предоставлением гарантий, компенсаций и льгот. В связи с этим, наименования должностей должны соответствовать наименованиям, содержащимся в законе, справочниках, профессиональных стандартах. Проблемой на практике зачастую является то, что при формировании штатного расписания в него вводятся должности, которых нет в нормативных актах, например, «вице-президент». В силу того, что вице – это и заместитель, и помощник, и из толкования ст. 75 ТК РФ

⁶⁵ Апелляционное определение ВС Республики Коми от 22.07.2013 по делу № 33-3857/2013.

следует, что некоторые организационно-управленческие должности, хотя и по своему статусу являются руководящими, но не подпадают под перечень лиц, с которыми при смене собственника, изменении подведомственности можно расторгнуть трудовой договор. Также, подмена юридического наименования должности может исключать, в том числе, возможность применения соответствующих норм о дисциплинарной ответственности (ст. 195 ТК РФ).

Что касается изменения наименования структурного подразделения, то если оно указано в трудовом договоре, то его изменение будет являться переводом на другую работу, что требует согласия работника, если же не указано, то изменение проводится также как изменение наименования должности. Работодателю необходимо издать приказ о переименовании структурного подразделения, предоставить приказ для ознакомления работнику, затем внести запись о переименовании в личную карточку и в трудовую книжку, если возникает такая необходимость.

Подводя итог, отметим, что согласно норме, закрепленной в ст. 57 ТК РФ условие об оплате труда – обязательное условие трудового договора, изменение которого по инициативе работодателя возможно только в случаях, установленных законодательством. Основаниями изменения условия об оплате труда являются: соглашение сторон, изменение условия об оплате труда в одностороннем порядке, введение новой системы оплаты труда. При изменении должностей необходимо помнить, что в соответствии с законом, профессиональными стандартами, тарифными справочниками выполнение некоторых работ связано с предоставлением гарантий, компенсаций и льгот.

Заключение

В рамках проведенного исследования можно сделать вывод о том, что изменение трудового договора может быть понимаемо как в узком, так и в широком смысле, поскольку изменение трудового договора и изменение трудового правоотношения не одно и то же. Трудовой договор может быть изменен только по инициативе стороны, либо по взаимному соглашению сторон. Изменение трудового правоотношения возможно, в том числе, и в силу объективных причин, например, предусмотренных актами нормативно-правового и коллективно-договорного регулирования. В работе был проведен анализ изменения трудового договора в узком смысле. Под изменением трудового договора понимается изменение его условий в порядке и на основаниях, предусмотренных в законе.

В правовом регулировании рассматриваемого института существует ряд проблем.

Во-первых, основанием изменения трудового договора является изменение структурного подразделения, в котором работает работник, но нет легального определения структурного подразделения. По мнению Пленума ВС РФ, структурное подразделение – это филиал, представительство, отдел, цех, участок и т.д., в НК РФ для целей налогового контроля обособленное подразделение определяется как место, имеющее оборудованные рабочие места.

Во-вторых, при отстранении работника от работы в соответствии с медицинским заключением и последующее изменение условий трудового договора или увольнение работника возможны на основании справки об установлении инвалидности и программы реабилитации инвалида, которая выдается как результат проведения медико-социальной экспертизы. При этом необходимость перевода работника на другую работу должна быть

установлена специализированным органом и зафиксирована в медицинском заключении.

В-третьих, очень часто трудовые конфликты из применения п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ (отказ работника от работы в новых условиях) возникают по поводу ненадлежащего изменения условий трудового договора.

Примерный перечень причин, позволяющих работодателю принять соответствующее решение об изменении условий трудового договора, дан в ч. 1 ст. 74 ТК РФ и п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

К числу организационных изменений могут быть отнесены: изменения в структуре управления организации; внедрение форм организации труда (бригадные, арендные, подрядные и др.); изменение режимов труда и отдыха; введение, замена и пересмотр норм труда; изменения в организационной структуре предприятия с перераспределением нагрузки на подразделения или на конкретные должности и как следствие изменение систем оплаты труда.

В число технологических изменений условий труда могут входить: внедрение новых технологий производства; внедрение новых станков, агрегатов, механизмов; усовершенствование рабочих мест; разработка новых видов продукции; введение новых или изменение технических регламентов. Данный перечень не является исчерпывающим.

Судебная практика относит к таким причинам: уточнение, конкретизация должностных обязанностей; увеличение объема работ в пределах квалификационной характеристики должности, приведенной в ЕКТС; введение нового программного обеспечения.

Основными нарушениями является указание в качестве причин изменения снижение объема работ и ухудшение финансового положения, исключение одной должности и включение другой с меньшим объемом работы; несоблюдение порядка увольнения.

Не нарушает процедуру увольнения по п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ в период беременности, временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске; предложение работы без изменения трудовой функции в ином структурном подразделении.

В-третьих, при изменении наименования должности необходимо помнить о том, что проблемой на практике зачастую является то, что при формировании штатного расписания в него вводятся должности, которых нет в нормативных актах, например, «вице-президент». В силу того, что вице – это и заместитель, и помощник, и из толкования ст. 75 ТК РФ следует, что некоторые организационно-управленческие должности, хотя и по своему статусу являются руководящими, но не подпадают под перечень лиц, с которыми при смене собственника, изменении подведомственности можно расторгнуть трудовой договор. Также, подмена юридического наименования должности может исключать, в том числе, возможность применения соответствующих норм о дисциплинарной ответственности.

В заключение отметим, что чтобы избежать частых изменений трудового договора и возникающих при этом возможных споров необходимо при разработке текста трудового договора учитывать, что он, во-первых, должен содержать обязательные условия, а во-вторых, не должен быть обременен лишними формулировками. Включать в него нормы законодательства нерационально, поскольку они довольно динамичны. Пропишите ли вы тот или иной пункт в договоре не влияет на его действительность, все отношения все равно будут регулироваться ТК РФ.

Библиографический список

Нормативные правовые акты:

1. Конвенция № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 2 июля 1956 г. № 13. Ст. 279.
2. "Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 06.04.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.09.2015) // "Собрание законодательства РФ", 18.11.2002, № 46, ст. 4532.
3. "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 03.11.2015) // "Российская газета", № 256, 31.12.2001; № 251, 06.11.2015.
4. "Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 13.07.2015) // "Российская газета", № 148-149, 06.08.1998.
5. "Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 05.10.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.10.2015) // "Собрание законодательства РФ", 07.08.2000, № 32, ст. 3340.
6. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
7. Федеральный закон от 10.11.2009 № 259-ФЗ (ред. от 08.03.2015) "О Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете" // "Российская газета", № 214, 13.11.2009.
8. Федеральный закон от 29.06.2015 № 201-ФЗ "О внесении изменений в статьи 84.1 и 261 Трудового кодекса Российской Федерации" // "Российская газета", № 145, 06.07.2015.

9. Письмо Минфина РФ от 20.12.2011 № 03-04-06/3-352 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

10. Указания по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденные Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

11. Инструкции по заполнению трудовых книжек, Приложение № 1 к Постановлению Минтруда России от 10.10.2003 № 69// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

12. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 № 111/8-51 "Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время" // "Бюллетень Госкомтруда СССР", № 8, 1980.

Специальная литература:

13. Авдеев В.В. Трудовой договор (отношения) в части расторжения трудового договора // Налоги. 2013. № 42. С. 12 - 19.

14. Астрахан Е.И. Перевод на другую работу. М.: Юрид. лит., 1977. 64 с.

15. Бекетова Ю. Трансформация бессрочного трудового договора // Трудовое право. 2015. № 4. С. 61 - 66.

16. Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2015. 192 с.

17. Бугров Л.Ю. Постоянный перевод на работу к другому работодателю // Российский ежегодник трудового права. 2009. № 5 / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 2010. С. 179 - 194.

18. Бугров Л.Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу (Некоторые вопросы развития). Красноярск, 1987. 165 с.

19. Васина А.Н. Нормативное определение совместительства и реалии сложившейся практики: проблема несоответствия // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 4. С. 154 - 160.
20. Гатауллина А. Условия трудового договора: как построить прочный фундамент трудовых правоотношений? // Трудовое право. 2015. № 5. С. 61 - 74.
21. Давыдов А. Куда иголка, туда и нитка // ЭЖ-Юрист. 2013. № 24. С. 15.
22. Енькова К. Спорные ситуации при отказе работника от изменения условий трудового договора: изменение организационных или технологических условий труда // Трудовое право. 2014. № 11. С. 55 - 67.
23. Ефремов А.В. О некоторых вопросах, связанных с заключением срочного трудового договора // Право в Вооруженных Силах. 2013. № 10. С. 68 - 71.
24. Иванова М. Изменение размера заработной платы: споры и судебная практика // Трудовое право. 2013. № 10. С. 5 - 20.
25. Кириллов И. Увольнение сотрудников за отказ от временного перевода // Трудовое право. 2015. № 7. С. 75 - 84.
26. Москалева О. Снижение заработной платы // Трудовое право. 2015. № 3. С. 73 - 85.
27. Нуртдинова А.Ф. Значение решений Конституционного Суда РФ для совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. № 10. С. 68.
28. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения: практ. пособие / отв. ред. Ю.П. Орловский. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт-Издат, 2007. 550 с.
29. Парпан Т.В. Правовые аспекты переводов на другую работу // Вестник Пермского Университета. Юридические науки. 2013. № 3. С. 157 -

166.

30. Селянина Е.Н. Обособленные подразделения: правовая база // Аудиторские ведомости. 2011. № 9.

31. Тихомиров М.Ю. Перевод на другую работу и иные изменения условий труда: практическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2015. 46 с.

32. Уварова Е. Перевод генерального директора с работы по совместительству на основное место работы // Трудовое право. 2015. № 5. С. 99 - 108.

33. Чиканова Л.А. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением // Комментарий судебной практики / под ред. К.Б. Ярошенко. М.: КОНТРАКТ, 2015. Вып. 20. С. 120 - 132.

34. Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Практика применения законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора // Хозяйство и право. 2013. № 1 (Приложение). С. 1 - 64.

Материалы судебной практики:

35. Определение Конституционного Суда РФ от 23.10.2014 № 2300-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки О. на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации" // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

36. Определение Конституционного Суда РФ от 25.09.2014 № 1853-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Синенко Павла Валерьевича на нарушение его конституционных прав положениями статьи 15, части второй статьи 57 и частей второй - четвертой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации" // Справочно-правовая система

«Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

37. Определение Конституционного Суда РФ от 19.06.2007 № 475-О-О// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

38. Определение Конституционного Суда РФ от 15 мая 2007 г. № 378-О-П// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

39. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // "Бюллетень Верховного Суда РФ", № 4, апрель, 2014.

40. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // "Российская газета", № 297, 31.12.2006.

41. Решение Верховного Суда РФ от 26.04.2004 № ГКПИ04-561.

42. Определение Верховного Суда РФ от 15.08.2003 № 11-В03-17 // "Бюллетень Верховного Суда РФ", 2004, № 2.

43. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26 апреля 1984 № 3 «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора» (утратил силу) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

44. Постановление Президиума Московского городского суда от 26.10.2012// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]

45. Постановление Президиума Верховного Суда Республики Калмыкия от 23 апреля 2008 года// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

46. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 30.07.2015 по делу № 33-11283/2015// Справочно-правовая

система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

47. Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 22.07.2013 по делу № 33-3857/2013// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

48. Апелляционное определение Брянского областного суда от 04.02.2014 по делу № 33-307/2014 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

49. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 16.08.2013 по делу № 33-6746/13// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

50. Апелляционное определение Московского городского суда от 2 апреля 2013 г. по делу № 11-10169// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

51. Апелляционное определение Московского городского суда от 22.04.2015 по делу № 33-13437// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

52. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.09.2012 по делу № 11-18899/12// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

53. Апелляционное определение Московского городского суда от 30.05.2012 по делу № 11-8200// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

54. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 14.08.2015 по делу № 33-5213/2015// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

55. Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 30.05.2011 по делу № 33-1880/11// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

56. Кассационным определением Верховного суда Удмуртской

Республики от 30.05.2011 по делу № 33-1880/11// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

57. Кассационное определение Ярославского областного суда от 02.02.2012 по делу № 33-337// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

58. Определение Московского городского суда от 01.07.2010 по делу № 33-19700// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

59. Определение Московского городского суда от 01.07.2010 по делу № 33-19700// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

60. Определение Московского городского суда от 10.02.2011 по делу № 33-3326// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

61. Определение Московского областного суда от 14.09.2010 по делу № 33-17729// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

62. Обзор кассационной практики Верховного суда Республики Коми по гражданским делам за май 2009 г.

63. Определение Московского областного суда от 21.09.2010 по делу № 33-18182// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

64. Определение Пермского краевого суда от 30.07.2012 по делу № 33-6484/2012// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

65. Определение Свердловского областного суда от 16.01.2013 по делу № 33-214/2013// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

66. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.01.2013 № 33-225/2013 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

67. Определение Московского городского суда от 08.12.2011 по делу № 33-39132// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

68. Решение Киржачского районного суда Владимирской области от 18 февраля 2010 года// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

69. Решение Кольского районного суда Мурманской области от 18 декабря 2008 года по делу № 2-2587/2008// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

70. Решение Ленинского районного суда г. Омска от 24.05.2011 № 2-1658/11// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

71. Решение Ленинского районного суда г. Чебоксары от 16.10.2014 по делу № 2-4811/2014-М-4353/2014 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

72. Решение Петуховского районного суда Курганской области от 01.07.2013 по делу № 2-315/2013// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

73. Решение Самарского областного суда по делу № 33-3934/2015 от 15.04.2015// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

74. Решение Тульского областного суда по делу № 33-969/2015 от 02.04.2015// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].