

А.А.ГРИШАЕВА

Государственное учреждение высшего профессионального образования
«БЕЛОРУССКО-РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Могилев, Беларусь

Трудовой кодекс Республики Беларусь в главе 3 к изменениям трудового договора относит: **перевод** (ст. 30 ТК), **перемещение** (ст. 31 ТК) и **изменение существенных условий труда** (ст. 32 ТК). Применение указанных статей имеет ряд проблем, обусловленных недостатками формулировок и структурирования, что выявляется в процессе толкования указанных норм.

Во-первых, статья 30 ТК к изменению трудового договора относит перевод к другому нанимателю, не подразделяя его на постоянный или временный. В то же время постоянный перевод работника с его согласия к другому нанимателю закреплен п. 4 статьи 35 ТК как основание **прекращения** трудового договора и включен в главу 4 «Прекращение трудового договора». Указанное противоречие нарушает требование к логичности структуры, предъявляемое Законом «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» к актам законодательства.

Во-вторых, недостатком статьи 30 ТК является формулировка части 6, согласно которой при переводе на другую работу у того же нанимателя с работником заключается трудовой договор с соблюдением требований статей 18 и 19 ТК, установленных для заключения трудового договора. Но в Постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда от 26.06.2008 N 5) в пункте 14 указано, что трудовой договор с соблюдением требований статей 18 и 19 ТК заключается с работником при переводе на другую постоянную работу у того же нанимателя. По нашему мнению, добавление признака «другой постоянной работы» в ч. 6 статьи 30 ТК является необходимым.

В-третьих, недостатками статьи 32 ТК «Изменение существенных условий труда» являются формулировка её наименования и содержания. В силу Закона «О нормативных правовых актах», наименование статьи должно отражать её содержание. В пункте 1 статьи указывается на реализацию статьи как на право нанимателя на одностороннее изменение существенных условий труда работника. Следовательно, наименование статьи должно быть следующим «Право нанимателя на изменение существенных условий труда». Из части 2 указанной статьи следует исключить слова

«наименование профессии, должности». Так, в силу пункта 3 части 2 статьи 19 ТК наименование профессий, должностей, специальностей, указанное в трудовом договоре, должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь. Следовательно, изменение указанного условия возможно только в случае принятия акта законодательства, и не будет реализацией права нанимателем, а будет исполнением его обязанности по приведению договора в соответствие с законодательством.

Также требует больше четкости сама формулировка части 2 статьи 32 ТК, так как неоднозначно толкуется формулировка «и другие условия, устанавливаемые в соответствии с настоящим Кодексом». Так, в Постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников», пункт 3 признает перевод с трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на контрактную форму найма - изменением существенных условий труда, и подводит его под действие статьи 32 ТК. По нашему мнению, в данном случае будет иметь место не изменение существенных условий труда, а новация, то есть замена прежнего трудового договора между теми же сторонами на новый договор, в целом меняющий правовое положение работника: с новым сроком, новыми условиями, новыми основаниями увольнения. Усматривая коренные отличия контракта от бессрочных трудовых договоров, статья 17 ТК отнесла контракт к разновидности именно срочного трудового договора, противопоставив их трудовым договорам, заключенным на неопределенный срок. Поэтому перевод на контрактную форму найма должен рассматриваться не как изменение существенных условий труда, а как заключение нового трудового договора взамен прежнего, что требует реального (а не вынужденного под угрозой увольнения) согласия работника.

В-четвертых, часть 2 статьи 32 в качестве существенного условия труда указывает установление или отмену неполного рабочего времени. В то же время в силу статьи 118 ТК, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии только по **соглашению** между работником и нанимателем без указания на исключения статьи 32. Кроме того, статья 289 ТК содержит перечень категорий работников, по просьбе которых наниматель **обязан** устанавливать неполное рабочее время. Таким образом, недопустимо распространять действие статьи 32 ТК на установление или отмену неполного рабочего времени.

Выявленные некоторые проблемы содержания правового регулирования изменения трудового договора требуют своего решения, так как препятствуют единообразному пониманию закона.