

*На правах рукописи*

**Прокофьев Михаил Александрович**

**ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА:  
ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**

Специальность 12.00.05 – Трудовое право; право социального обеспечения

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук

**Москва – 2017**

Работа выполнена в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».

**Научный руководитель:**

доктор юридических наук, профессор,  
**Буянова Марина Олеговна**

**Официальные оппоненты:**

**Андриановская Ирина Ивановна,**  
доктор юридических наук, доцент,  
Образовательное учреждение профсоюзов  
высшего образования «Академия труда и  
социальных отношений», кафедра трудового  
права, профессор

**Рогалева Ирина Юрьевна,**  
кандидат юридических наук, доцент,  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего  
образования «Российский экономический  
университет имени Г.В. Плеханова», кафедра  
государственно-правовых и уголовно-правовых  
дисциплин, доцент

**Ведущая организация:**

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего  
образования «Национальный исследовательский  
Томский государственный университет»

Защита состоится 19 декабря 2017 года в 12 часов 00 минут на заседании диссертационного совета Д 212.048.04 на базе Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» по адресу: 109028, г. Москва, Большой Трехсвятительский переулок, дом 3, Зал заседаний диссертационного совета (ауд. № 311).

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» по адресу: 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20 и на сайте Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»: <http://www.hse.ru/sci/diss/209299084>.

Автореферат разослан « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

И.о. ученого секретаря  
диссертационного совета  
доктор юридических наук

Краснов Михаил Александрович

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы диссертационного исследования.** Изменения в экономике России, все чаще возникающие периоды мировой и отечественной финансовой нестабильности, проблемы экономического развития и роста, недостаток финансовых средств в различных отраслях экономики обуславливают необходимость повышения роли изменения трудового договора. Происходящие изменения в экономической жизни страны не могли не сказаться на правовом регулировании трудовых отношений как эффективном регуляторе процесса распределения и перераспределения рабочей силы.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) среди основных целей трудового законодательства называет защиту прав и интересов работников и работодателей. Достижение этой важной цели должно реализовываться на строгом соблюдении требований правовых норм и процедур, предусмотренных в ТК РФ. Однако, практика последних лет показывает, что работодатели, сталкиваясь с финансовыми трудностями, нередко идут на нарушение трудовых прав работников, пользуясь, в том числе, несовершенством законодательства. Особенно актуальными и острыми вопросы по защите прав работников становятся в периоды финансовых кризисов. Незаконные действия работодателей, принимающие массовый характер, могут привести к неблагоприятным последствиям в обществе.

В новых реалиях ведения хозяйственной деятельности достаточно часто возникают условия, ведущие к тому, что трудовой договор изменяется, при этом установленные в законодательстве гарантии для работников от произвола работодателя, как правило, не всегда работают. В данной ситуации вмешательство государства становится крайне важным и необходимым для снижения социальной и политической напряженности. Поэтому участие государства в данных условиях играет особую роль, и эффективность законодательных гарантий работникам от незаконных действий работодателя имеет важное значение.

Вопросы, связанные с изменением условий трудового договора, всегда являлись и будут являться актуальными, так как обусловлены реальностью и существенно затрагивают права и законные интересы обеих сторон трудового договора - как работника, так и работодателя. Трудовое законодательство в части изменения условий трудового договора, с одной стороны, устанавливает сторонам правовые гарантии в стабильности условий заключенного ими трудового договора. С другой стороны, трудовое

законодательство позволяет обеспечивать нормальную деятельность работодателей как хозяйствующих субъектов, принимая во внимание интересы их экономической и производственной деятельности, а также учитывать состояние здоровья работников и иные субъективные факторы.

Изменение трудового договора является поединститутом трудового договора, одним из его основных элементов и регулируется главой 12 ТК РФ. Нормы, включенные в эту главу, неоднородны по своему содержанию и юридическим последствиям. Данные нормы регулируют не только отношения по изменению условий трудового договора, но и его прекращению и иные вопросы, связанные с осуществлением трудовой функции работника - трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации и отстранение от работы.

Актуальность всестороннего изучения проблем изменения условий трудового договора обусловлена не только необходимостью уяснения смысла норм трудового законодательства, но и их дальнейшего совершенствования, поскольку наличие пробелов, несовершенство процедуры приводит к снижению уровня гарантий для работников по сравнению с установленными законодательством.

Принятое 17 марта 2004 г. постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» играет важную роль в правоприменительной практике. Например, Пленум Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь общепризнанными нормами и принципами международного права, сузил область применения работодателем ст. 74 ТК РФ, ограничил возможность временных переводов работника, в том числе в случае простоя и замещения временно отсутствующего работника, только случаями экстраординарного характера, дал определение понятию смены собственника имущества организации.

С учетом изменений, внесенных в ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», Федеральным законом от 28.02.2008 г. № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» и Федеральным законом от 5.05.2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», закрепивших новые виды переводов на другую работу, возникает потребность в разработке научно обоснованной системы изменения условий трудового договора.

Анализ судебной практики разрешения трудовых споров, связанных с изменением условий трудового договора, переводами на другую работу свидетельствует о том, что ТК РФ не дает ответа на многие вопросы, важные для развития отрасли трудового права.

В связи с этим, а также при отсутствии единства мнений относительно понятия, видов переводов на другую работу, всестороннее исследование этих проблем является своевременным.

**Степень разработанности темы диссертационного исследования.** Теоретической основой исследования явились труды известных российских ученых и юристов: Н.Г. Александрова, Л.А. Андреевой, И.И. Андриановской, Е.И. Астрахана, Э.Н. Бондаренко, Н.А. Бриллиантовой, Л.Ю. Бугрова, М.О. Буяновой, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, Н.И. Дивеевой, И.К. Дмитриевой, Е.Ю. Забрамной, И.Я. Киселева, И.А. Костян, А.М. Куренного, В.М. Лебедева, Р.З. Лившица, А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, В.И. Миронова, И.Б. Морейн, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.Я. Петрова, О.В. Смирнова, А.И. Ставцевой, В.Н. Толкуновой, К.Л. Томашевского, Е.Б. Хохлова, О.С. Хохряковой, Г.В. Хныкина, Е.П. Циндяйкиной, И.С. Цыпкиной, Л.А. Чикановой, Д.Л. Щур и ряда других авторов.

В диссертационном исследовании Е.П. Циндяйкиной (2000 г.) рассматриваются проблемы правового регулирования изменения трудового договора на основе ранее действовавшего трудового законодательства (т.е. до 2000 г.). Диссертационное исследование В.В. Архипова (2005 г.) посвящено сравнительному анализу правового регулирования изменения трудового договора законодательством России и международными стандартами. В диссертационных исследованиях О.В. Сгибневой (2006 г.) и М.Ю. Гусова (2010 г.) не рассматривались изменения российского трудового законодательства с 2008-2014 г.г., кроме того, диссертационное исследование М.Ю. Гусова посвящено преимущественно вопросам переводов на другую работу.

Таким образом, проблемы практического применения законодательства, регулирующего вопросы изменения условий трудового договора, при одновременной недостаточной разработанности данной темы в научной юридической литературе обусловили выбор темы настоящего диссертационного исследования.

**Цель и задачи диссертационного исследования.** Целью данного исследования является комплексный анализ теоретических и практических проблем изменения условий трудового договора, получение нового знания, разработка предложений по

совершенствованию соответствующего законодательства с учетом достижений науки трудового права, судебной практики, разработка новой концепции изменения условий трудового договора.

Вышеуказанная цель достигается посредством решения следующих задач:

- проведение анализа норм трудового законодательства, закрепляющих изменение условий трудового договора;
- формулирование определений понятий, связанных с объектом исследования;
- исследование генезиса отечественного законодательства об изменении трудового договора;
- обоснование классификации видов изменения условий трудового договора;
- проведение анализа видов переводов, их классификации и регламентации для отдельных категорий работников;
- выявление недостатков и пробелов в правовом регулировании изменения условий трудового договора и внесение предложений по дальнейшему совершенствованию законодательства на основе анализа правовых норм и практики их реализации.

**Теоретическая и методологическая база исследования.** Теоретическую базу исследования составили научные труды ведущих отечественных ученых, исследовавших проблемы правового регулирования изменения трудового договора.

Методологическую основу диссертационного исследования составил диалектический метод познания, позволяющий изучить все явления и процессы в развитии и взаимосвязи. В работе применены как общенаучные (обобщение, анализ), так и специальные методы исследования (системный метод и метод логического анализа, историко-правовой, формально-юридический, сравнительно-правовой и иные методы). На основе системного и логического методов проводились анализ и изучение правовых норм, регулирующих изменение условий трудового договора. Формально-юридический метод позволил исследовать правовые нормы, на основе которых осуществляется правовое регулирование изменения условий трудового договора, выявить правовую природу и признаки данных правовых явлений, сформулировать предложения по устранению обнаруженных дефектов. Использование историко-правового метода позволило проследить путь развития законодательства об изменении условий трудового договора, выявить преемственность правовых норм. На основе применения сравнительно-правового метода было исследовано правовое регулирование изменения условий трудового договора

в международном праве и оценена целесообразность применения в национальном законодательстве отдельных его аспектов. Метод толкования правовых норм использован для уяснения смысла и содержания норм права, регулирующих изменение условий трудового договора и выраженной в них воли законодателя. Для разработки предложений по совершенствованию законодательства об изменении условий трудового договора использован метод правового моделирования.

#### **Нормативная и эмпирическая база диссертационного исследования.**

Эмпирическую базу настоящего исследования составили российское и зарубежное трудовое законодательство, конвенции и рекомендации Международной организации труда, а также правоприменительная практика Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации и других судов общей юрисдикции РФ.

Нормативно-правовую основу диссертационного исследования составляют нормативные правовые акты: Конституция Российской Федерации, кодифицированные нормативные акты (Кодексы законов о труде РСФСР (Российской Федерации), Трудовой кодекс РФ), конституционные и федеральные законы, подзаконные акты.

**Объект и предмет исследования.** Объектом исследования являются общественные отношения в сфере правового регулирования изменения условий трудового договора в современных экономических условиях в Российской Федерации.

Предметом исследования является совокупность правовых норм, регулирующих вопросы изменения условий трудового договора, а также практика их реализации.

**Научная новизна исследования** заключается в том, что на основе системного подхода разработана новая концепция изменения условий трудового договора, с учетом изменений, внесенных в ТК РФ Федеральным законом от 28.02.2008 г. № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» и Федеральным законом от 5.05.2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», регламентирующих временный перевод к другому работодателю в установленных в законе случаях (для спортсменов и работников, направляемых к другому работодателю по договору о предоставлении труда работников (персонала)).

Выявлены недостатки и пробелы в правовом регулировании изменения условий трудового договора и сформулированы предложения по их устранению и дальнейшему совершенствованию законодательства.

Новизна исследования определяется также положениями, выносимыми на защиту.

**Основные выводы и положения диссертационного исследования, выносимые на защиту:**

1. Изменение условий трудового договора представляет собой действия работника и работодателя, направленные на изменение субъективных прав и обязанностей сторон (в том числе в связи с временным изменением работодателя), вытекающих из заключенного между ними трудового договора.

2. Изменение производных условий не следует рассматривать как изменение условий трудового договора, так как они не включаются в его содержание.

3. Обосновано, что новыми видами изменения условий трудового договора следует считать временный перевод к другому работодателю (для спортсменов (ст. 348.4 ТК РФ) и работников, направляемых к другому работодателю по договору о предоставлении труда работников (персонала) (гл. 53.1 ТК РФ)).

4. Перевод работника на постоянную работу к другому работодателю (ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ), перемещение (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ), смена собственника имущества организации, изменение ее подведомственности или реорганизация (ст. 75 ТК РФ), а так же отстранение работника от работы (ст. 76 ТК РФ) сами по себе не являются изменением условий трудового договора, так как не изменяют его условий и без дополнительных действий его сторон не влекут изменений заключенного между ними трудового договора.

5. При изменении работником работодателя (по соглашению между руководителями организаций (индивидуальными предпринимателями)) следует отказаться от термина «перевод на другую работу» и использовать другой термин «переход работника на постоянную работу к другому работодателю», так как перевод работника на постоянную работу к другому работодателю не соответствует природе изменения трудового договора.

В этой связи, предлагается внести следующие изменения и дополнения в ТК РФ:

- исключить из ст. 72.1 ТК РФ ч. 2: «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 (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса)»;

- изложить п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в следующей редакции: «переход работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)»;



- изменить ч. 4 ст. 64 ТК РФ, изложив ее в следующей редакции: «Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перехода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы».

6. Обоснована классификация видов изменения условий трудового договора в зависимости от числа лиц, проявивших на это инициативу:

1) в одностороннем порядке - временные переводы по инициативе работодателя, обязательные для работника (ст. 72.2 ТК РФ); изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера (ст. 74 ТК РФ);

2) в двустороннем порядке (по соглашению сторон) - временные и постоянные переводы; изменение определенных сторонами условий трудового договора; перевод вместе с работодателем в другую местность;

3) в трехстороннем порядке - переводы спортсменов (ст. 348.4 ТК РФ), переводы работников временно направляемых к другому работодателю по договору о предоставлении труда работников (персонала) (гл. 53.1 ТК РФ).

7. В связи с тем, что в главе 12 ТК РФ, регулирующей отношения по изменению трудового договора, не дается определения понятия «изменение трудового договора», предлагается следующее авторское определение: «Изменение трудового договора - преобразование одного или нескольких сведений (в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом) или условий, согласованных сторонами в его содержании».

8. Определение «перевода на другую работу», закрепленное в ст. 72.1 ТК РФ, не отражает реалии сегодняшнего дня и в связи с изменениями, внесенными в ТК РФ Федеральными законами от 28.02.2008 г. № 13-ФЗ и от 5.05.2014 г. № 116-ФЗ, нуждается в изменении и дополнении.

Предлагается изложить ч. 1 и ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ в следующей редакции: «Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника (в том числе изменение наименования должности и (или) должностных обязанностей 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 изменение фактического места нахождения работодателя в связи с переездом в другую местность. Перевод на другую работу допускается только с

письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, с письменного согласия работника может быть осуществлен временный перевод работника на работу к другому работодателю».

9. Предложена новая классификация переводов на другую работу в зависимости от места перевода.

По месту перевода следует различать переводы - внутренние и внешние:

а) внутренние (постоянные и временные в пределах одной организации (одного индивидуального предпринимателя));

б) внешние (временные в другую организацию - для спортсменов, а также для работников, направляемых по договору о предоставлении труда работников (персонала)).

**Достоверность результатов исследования** обеспечена применением современных методов научного познания, составивших в совокупности методологическую основу исследования; анализом широкого перечня нормативных правовых актов Российской Федерации, а также международного права; использованием значительного перечня научных трудов известных ученых-юристов, исследовавших проблемы трудового права.

**Теоретическая и практическая значимость исследования** заключается в том, что сформулированные в нем теоретические положения могут быть использованы для дальнейшего изучения актуальных проблем правового регулирования отношений, возникающих при изменении трудового договора. На основе системного подхода осуществлено комплексное исследование особенностей правового регулирования изменения условий трудового договора, с учетом изменений, внесенных в ТК РФ Федеральным законом от 28.02.2008 г. № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» и Федеральным законом от 5.05.2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ». В целях совершенствования трудового законодательства автором сформулирован ряд теоретических положений, предлагаются изменения и дополнения в ТК РФ.

Таким образом, данное диссертационное исследование вносит вклад в развитие науки трудового права.

Практическая значимость исследования состоит в том, что содержащиеся в нем методологические положения доведены до уровня практических рекомендаций и могут

быть в дальнейшем использованы при разработке конкретных мер, направленных на совершенствование правового регулирования отношений, возникающих при изменении условий трудового договора.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Диссертационная работа выполнена, обсуждена и одобрена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Основные положения и выводы, полученные в ходе диссертационного исследования, представлены автором на Межвузовской научно-практической конференции «Правовое регулирование труда в условиях модернизации экономики» (Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», декабрь 2012 г.), Межвузовской научной конференции «Достойный труд и социальная справедливость» (Московский гуманитарный университет, февраль 2013 г.), Межвузовской научно-практической конференции «Трудовое законодательство: пробелы и коллизии» (Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», декабрь 2013 г.), Межвузовской научно-практической конференции «Традиции и новации в трудовом праве России» (Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», март 2015 г.) и др. конференциях молодых ученых, круглых столах.

Основные результаты диссертационного исследования отражены автором в 7 научных публикациях, в том числе в статьях, опубликованных в рецензируемых изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации для опубликования результатов диссертационных исследований. Также материалы проведенного исследования использовались при подготовке учебных программ на кафедре трудового права и права социального обеспечения Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

**Объем и структура диссертации.** Структура диссертации отражает логику исследования и определена кругом исследуемых проблем, ее целями и задачами, которые обусловили содержание настоящей работы. Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, разделенных на параграфы, заключения и списка литературы.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**Во введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, определены предмет, цели и задачи исследования, изложены методологические подходы, обоснована научная новизна, сформулированы основные положения диссертации, выносимые на защиту, даны о научно-теоретическом и практическом значении диссертационного исследования, а также об апробации результатов проведенного исследования.

**В первой главе** «Изменение условий трудового договора: общая характеристика» исследуются понятие, становление и развитие правового регулирования изменения условий трудового договора, дается общая характеристика рассматриваемых теоретических положений. Глава состоит из двух параграфов.

**В первом параграфе первой главы** проводится анализ разных точек зрения ученых относительно определений таких понятий, как «изменение условий трудового договора», «изменение трудового договора», а также соотношения данных понятий.

В данном параграфе отражена широкая дискуссия ученых, предметом которой являются разные подходы к рассматриваемым понятиям, давно ведущаяся в науке трудового права. Отмечается, что в настоящее время среди ученых нет единой точки зрения и встречаются разные мнения относительно исследуемых понятий. В главе 12 ТК РФ, регулирующей отношения по изменению трудового договора, определение данному понятию законодатель также не дает.

Проведя анализ доктринальных определений понятия изменения трудового договора автор предлагает следующее определение данного термина: «Изменение трудового договора - преобразование одного или нескольких сведений (в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом) или условий, согласованных сторонами в его содержании». Так, в соответствии с ТК РФ при временном переводе к другому работодателю спортсменов заключается новый срочный договор и происходит изменение сведений, а в случае направления работника к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) заключается дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне, а также сведений о месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала), т. е. происходит изменение сведений.

Отмечается, что расширение объема понятия изменения трудового договора за счет включения в его содержание изменения внедоговорных (производных, не определяемых сторонами) условий не обоснованно, так как нормы трудового законодательства, коллективного договора, соглашения не составляют содержания трудового договора, соответственно не могут быть основанием изменения его содержания, то есть изменением трудового договора. Таким образом, изменение производных условий не следует рассматривать как изменение условий трудового договора, так как они не включаются в его содержание.

Автор исследования подчеркивает, что изменение трудового договора должно подчиняться определенным правилам, установленным законодательством. Так, действия сторон по изменению трудового договора должны отвечать требованиям законодательства о труде в отношении субъектного состава (обладание сторонами необходимым объемом право- и дееспособности); свободы воли и волеизъявления работника и работодателя; формы изменения трудового договора и его содержания.

Также при определении процедуры изменения трудового договора необходимо учитывать специфику правового регулирования труда отдельных категорий работников, в частности беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетних, инвалидов и др.

Понятие изменения трудового договора шире понятия изменения условий трудового договора, так как первый случай охватывает изменение условий и сведений трудового договора, а во втором случае - только его условий.

Автор приходит к заключению, что изменение условий трудового договора представляет собой действия работника и работодателя, направленные на изменение субъективных прав и обязанностей сторон (в том числе в связи с временным изменением работодателя), вытекающих из заключенного между ними трудового договора.

Отмечается, что отечественное законодательство об изменении трудового договора не вполне соответствует отдельным актам международного права и нуждается во внесении соответствующих поправок. Так, сравнивая Трудовой кодекс РФ с Европейской социальной хартией, необходимо обратить внимание на отсутствие в Трудовом кодексе РФ сроков рассмотрения заявления об изменении трудового договора, если его подает работник.

Автор делает вывод, что значительное число положений главы 12 ТК РФ к вопросам изменения трудового договора не имеет непосредственного отношения. Так, перевод работника на постоянную работу к другому работодателю (часть 2 статьи 72.1 ТК РФ), перемещение (часть 3 статьи 72.1 ТК РФ), смена собственника имущества организации, изменение ее подведомственности или реорганизация (статья 75 ТК РФ), отстранение работника от работы (статья 76 ТК РФ) не предусматривают сами по себе изменения трудового договора. В этих случаях фактически речь может идти соответственно о прекращении договора (поскольку перевод на постоянную работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) всегда осуществляется путем прекращения трудового договора - пункт 5 статьи 77 ТК РФ), либо продолжении (при перемещении определенные сторонами условия трудового договора остаются неизменными - часть 3 статьи 72.1 ТК РФ, с заменой собственника имущества организации, а не работодателя, или изменением подведомственности организации-работодателя либо ее реорганизацией - части вторая и пятая статьи 75 ТК РФ), а также о временном приостановлении действия ряда прав и обязанностей сторон трудового договора (статья 76 ТК РФ).

**Во втором параграфе первой главы** исследуется генезис отечественного законодательства об изменении условий трудового договора.

Автор рассматривает становление и развитие правового регулирования изменения условий трудового договора, обращается к истокам становления трудового договора.

В работе автором исследованы периоды развития трудового договора и правовой регламентации его изменения на различных исторических этапах. Проводится их анализ и выделение особенностей как централизованного, так и договорного правового регулирования отношений в сфере труда.

Автор приходит к выводу, что в развитии и становлении законодательства об изменении условий трудового договора существовали разные этапы в регулировании трудовых отношений, характеризующиеся в разные периоды централизованным и договорным способами определения условий трудовой деятельности работников с постепенным переходом к договорному регулированию.

Проведя исследование развития трудового законодательства автор заключает, что в КЗоТ 1918 г. наблюдалась в основном регламентация переводов и перемещений, в КЗоТ 1922 г. происходило дальнейшее совершенствование этих норм, появляется такое изменение трудового договора, как отстранение работника от работы, когда лицом

совершено преступление, в КЗоТ 1971 г. регламентированы переводы и перемещения, отстранение от работы производилось только на основании предложений уполномоченных органов и только в случаях, предусмотренных законодательством. КЗоТ 1971 г. предусмотрел сохранение трудовых отношений с согласия работника при изменении подчиненности организации, при реорганизации, а в более поздних редакциях и при смене собственника организации. С 1988 г. законодателем было введено новое правовое явление «изменение существенных условий труда».

Автор отмечает, что становление правового регулирования изменения трудового договора прошло долгий путь, пока не было закреплено в отдельной главе - главе 12 ТК РФ, вступившего в силу 1 февраля 2002 года. ТК РФ значительно расширил свободу договорного регулирования трудовых отношений. С принятием ТК РФ в правовое регулирование изменений условий труда были введены ряд новелл. В главе 12 «Изменение трудового договора» ТК РФ каждый вид таких изменений регулируется отдельной статьей.

В редакциях ТК РФ от 30 июня 2006 г. и 28 февраля 2008 г. была более существенно расширена сфера индивидуально-договорного регулирования при изменении условий трудового договора.

Так, Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации», внесены принципиальные изменения в правовое регулирование переводов на другую работу, которые ранее подвергались обоснованной критике (отсутствие четких понятий перевода на другую работу в другой местности, некорректно сформулированное понятие перемещения как поручение работы на другом рабочем месте, в другом структурном подразделении этой же организации). Одновременно исключено из признаков перевода изменение существенных условий трудового договора (в новой редакции они определены в более широком объеме как изменение определенных сторонами условий трудового договора), поскольку такое изменение признано другим видом изменения условий трудового договора, допускаемым при изменении организационных, технологических условий и других оснований, предусмотренных в ст. 74 ТК РФ. Также в ТК РФ был введен новый вид временного перевода - по соглашению сторон. Законодателем был

выработан подинститут «Изменение трудового договора», согласно которому все определенные сторонами условия на стадии заключения трудового договора, т.е. как обязательные, так и дополнительные, должны изменяться только по соглашению сторон и оформляться в письменной форме, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

Автор делает вывод, что введение в ТК РФ Федеральным законом от 28.02.2008 г. № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» главы 54.1 «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров» и Федеральным законом от 5.05.2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» ст. 56.1 «Запрещение заемного труда», главы 53.1 определило новый вид перевода - временный перевод работника к другому работодателю. Данные нормы ТК РФ, регулирующие временный перевод работника к другому работодателю (спортсменов и работников, направляемых к другому работодателю по договору о предоставлении труда работников (персонала)), отличаются по своему содержанию от общих правил переводов.

На основании проведенного исследования автор считает, что в настоящее время определение «перевода на другую работу», закрепленное в ст. 72.1 ТК РФ, не отражает реалии и нуждается в уточнении в связи с введенными Федеральными законами от 28.02.2008 г. № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» и от 5.05.2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» изменениями и дополнениями в ТК РФ.

Таким образом, отмечается, что решающим на этапе постепенного перехода к договорному способу определения условий трудовой деятельности работников в нашей стране стало принятие Трудового кодекса РФ (вступившего в силу с 1 февраля 2002 года), который существенно расширил договорную свободу при регламентации отношений в сфере труда.

**Во второй главе** «Виды изменения условий трудового договора» автором проводится исследование правового регулирования переводов на другую работу и изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Глава состоит из двух параграфов.

**В первом параграфе второй главы** проводится анализ правового регулирования переводов на другую работу, исследуются понятие «перевода на другую работу»,



«перемещение», разграничение данных понятий, дается их авторское определение, предлагаются изменения и дополнения в ТК РФ.

Определение перевода на другую работу закреплено в ст. 72.1 ТК РФ. Автор отмечает, что определение перевода на другую работу является несовершенным. Во-первых, оно раскрывает сущность понятия перевода на другую работу только в отношении переводов внутри одной организации. Отдельно выделенным в ТК РФ видам переводов на другую работу - «в другую местность вместе с работодателем» и «к другому работодателю» - законодатель определения не дает. Кроме того, в ТК РФ не дается определение «другой местности». Также определение перевода на другую работу, данное в ТК РФ, не содержит временного перевода работника на другую работу к другому работодателю (в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом).

Обосновано, что новыми видами изменений условий трудового договора следует считать временный перевод к другому работодателю (для спортсменов (ст. 348.4 ТК РФ) и работников, направляемых к другому работодателю по договору о предоставлении труда работников (персонала) (гл. 53.1 ТК РФ)).

При этом, определение перевода на другую работу, закрепленное в ст. 72.1 ТК РФ, является неточным и нуждается в изменении и дополнении, в том числе, в связи с появлением в ТК РФ новых видов переводов.

Предлагается изложить ч. 1 и ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ в следующей редакции: «Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника (в том числе изменение наименования должности и (или) должностных обязанностей 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 изменение фактического места нахождения работодателя в связи с переездом в другую местность. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, с письменного согласия работника может быть осуществлен временный перевод работника на работу к другому работодателю».

ТК РФ также прямо не определяет, что представляет собой перемещение. Из содержания ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ, можно выделить несколько основных юридически

значимых признаков перемещения:

- допустимость изменения рабочего места работника (в том числе поручение ему работы на другом механизме, агрегате, оборудовании), а также структурного подразделения, в котором трудится работник;

- неизменность работодателя;

- неизменность определенных сторонами условий трудового договора (трудовой функции, условий оплаты труда, режима работы, гарантий, компенсации, льгот и др.);

- неизменность местности, в которой выполняется работа;

- осуществление в упрощенном порядке, то есть без получения согласия работника.

Предлагаем следующее определение «перемещения»: «Перемещение - изменение рабочего места работника (в том числе поручение ему работы на другом механизме, агрегате), а также структурного подразделения (если структурное подразделение не было указано в трудовом договоре), расположенных в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора, не требующее согласие работника».

Можно сделать вывод, что перевод - это всегда другая работа по сравнению с оговоренной трудовым договором. Этим он отличается от перемещения на другое рабочее место без изменения условий трудового договора, в силу этого не требующего согласия работника.

Автором сделан вывод, что перевод работника на постоянную работу к другому работодателю (ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ) не предусматривает сам по себе изменения трудового договора. По мнению автора, в этом случае следует отказаться от понятия «перевод на другую работу» и использовать другой термин «переход работника на постоянную работу к другому работодателю». В данном случае фактически речь идет о прекращении договора, поскольку перевод на постоянную работу к другому работодателю всегда осуществляется путем прекращения трудового договора - п. 5 ст. 77 ТК РФ. Таким образом, перевод работника на постоянную работу к другому работодателю не соответствует природе изменения трудового договора.

Автор считает, что термин «перевод» в соответствии с ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ целесообразно использовать только при переводах работника в пределах одного работодателя (одной организации, одного индивидуального предпринимателя) или в другую местность вместе с работодателем. Кроме того, предлагаемый при изменении

работником работодателя (по соглашению между руководителями организации (индивидуального предпринимателя)) термин «переход» уже используется в трудовом законодательстве, например переход на выборную работу (должность) - п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В связи с вышеизложенным, автором обоснована необходимость внесения следующих изменений и дополнений в ТК РФ:

- изменить ч. 4 ст. 64 ТК РФ, изложив ее в следующей редакции: «Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перехода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы»;

- исключить из ст. 72.1 ТК РФ ч. 2: «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 (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса)»;

- изложить п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в следующей редакции: «переход работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)».

**Во втором параграфе второй главы** автором проводится анализ правового регулирования изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, его особенностей. Обоснована авторская классификация видов изменения условий трудового договора. Предлагаются изменения и дополнения в ТК РФ.

Так, общими положениями ТК РФ предусмотрено изменение условий трудового договора только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72 ТК РФ). В ТК РФ существуют исключения, которыми предусмотрен уведомительный порядок изменения условий трудового договора.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора возможно не только при переводе работника на другую постоянную работу, но и вследствие изменения организационных или технологических условий труда работников. Данным отношениям в ТК РФ посвящена ст. 74 гл. 12.

Из проведенного анализа следует, что ТК РФ не случайно выделяет трудовые отношения, регулируемые ст. 74 ТК РФ, в особый вид трудовых отношений. Специфика

трудовых отношений, регулируемых данной статьей, состоит в том, что работодатель вправе изменить согласованные сторонами условия трудовых договоров с работниками, за исключением условия о трудовой функции, в случае наступления определенных законом обстоятельств, а именно произошедших на предприятии организационных или технологических изменений условий труда работников. Отношения сторон трудового договора, регулируемые указанной статьей, отличаются от отношений работника и работодателя по изменению условий трудового договора в порядке перевода на другую постоянную работу, при котором стороны вправе изменить любые условия договора, в том числе и условие о трудовой функции.

Автор замечает, что возможность одностороннего изменения таких условий работодателем, в то же время ограничивает данное право случаями невозможности сохранения прежних условий вследствие изменений организационных или технологических условий труда. При этом подчеркивается, что в суде в каждом конкретном случае работодатель должен представить доказательства того, что определенные трудовым договором условия труда объективно не могли быть сохранены, в противном случае его действия будут признаны незаконными.

Правовое регулирование рассматриваемых случаев имеет цель обеспечить работнику возможность продолжить работу у того же работодателя либо предоставить работнику время, достаточное для принятия решения об увольнении и поиска новой работы.

Автор делает вывод, что изменение определенных сторонами условий трудового договора в соответствии со ст. 74 ТК РФ означает одностороннее изменение трудового договора по инициативе работодателя, обусловленное технологическими или организационными изменениями условий труда, при продолжении работы работника по той же трудовой функции, то есть охватывает частный случай изменения трудового договора.

Кроме того, в условиях все чаще возникающих экономических кризисов, работодатель ищет способы обойти законодательные гарантии, установленные, в частности, для работников при переводах на другую работу.

Предлагается ограничить применение ст. 74 ТК РФ, так как организационные условия можно работодателю всегда поменять, в т.ч. неограниченное число раз, вследствие чего снижается стабильность трудового договора. Кроме того работодатель,

желая избавиться от неугодных работников, часто злоупотребляет своим правом (в любое время менять организационные условия), при этом меняет и условия трудовых договоров с работниками, вынуждая их уволиться. Ст. 74 ТК РФ дает неограниченные возможности работодателю ухудшать условия трудовых договоров с работниками, что ведет к социальной напряженности и противоречит задаче достижения оптимального согласования соблюдения интересов сторон трудовых отношений, закрепленной в ст. 1 ТК РФ.

Автором предлагается дополнить ч. 1 ст. 74 ТК РФ следующими словами: «Указанные изменения не могут производиться чаще одного раза в течение календарного года».

По мнению автора, положение ч. 5 ст. 74 ТК РФ ущемляет права работников на справедливую заработную плату. Так, с введением режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели у работников сразу снижается заработная плата, что идет в противоречие с гарантиями, закрепленными в ч. 2 ст. 74 ТК РФ об уведомлении о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее чем за два месяца. Таким образом, нарушается баланс прав работодателей и работников с перегибом в сторону прав работодателей.

Предлагается дополнить ч. 5 ст. 74 ТК РФ: «с оплатой труда работников за первые два месяца не ниже среднего заработка работников до введения режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели».

Автор приходит к выводу, что изменение условий трудового договора следует разделять на виды:

- а) постоянный или временный перевод;
- б) перевод вместе с работодателем в другую местность;
- в) временный перевод к другому работодателю (для спортсменов и работников, направляемых к другому работодателю по договору о предоставлении труда работников (персонала));
- г) изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- д) изменение определенных сторонами условий трудового договора по соглашению его сторон.

В диссертации предлагается авторская классификация видов изменения условий трудового договора в зависимости от числа лиц, проявивших на это инициативу:

1) в одностороннем порядке - временные переводы по инициативе работодателя, обязательные для работника (ст. 72.2 ТК РФ); изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера (ст. 74 ТК РФ);

2) в двустороннем порядке (по соглашению сторон) - временные и постоянные переводы; изменение определенных сторонами условий трудового договора; перевод вместе с работодателем в другую местность;

3) в трехстороннем порядке - переводы спортсменов (ст. 348.4 ТК РФ), переводы работников временно направляемых к другому работодателю по договору о предоставлении труда работников (персонала) (гл. 53.1 ТК РФ)).

**В третьей главе** «Классификация переводов на другую работу» автором рассматривается классификация переводов на другую работу в зависимости от сроков, субъекта инициативы, места перевода. Предложена новая классификация переводов на другую работу в зависимости от места перевода. Глава состоит из трех параграфов.

**В первом параграфе третьей главы** рассматривается классификация переводов на другую работу в зависимости от сроков, проводится их анализ.

Так, переводы на другую работу можно разделить на виды по различным основаниям. С практической точки зрения наибольшее значение имеет классификация по трем основаниям: по срокам, по субъекту инициативы перевода, по месту перевода.

Можно сделать вывод, что по срокам переводы на другую работу разделяются на постоянные и временные.

Временные переводы можно разделить на следующие виды:

- а) для замещения временно отсутствующего работника;
- б) в случае катастрофы природного или техногенного характера;
- в) в случае простоя, при временном замещительстве;
- г) в случае беременности женщины и для женщин с детьми до полутора лет;
- д) по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- е) на время приостановки работ;

ж) перевод работников, не участвующих в забастовке, но в связи с ее проведением не имеющих возможности выполнять свою работу, на другую работу;

з) перевод работника к другому работодателю (временный перевод спортсмена к другому работодателю; временное направление работодателем работников к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)).

**Во втором параграфе третьей главы** рассматривается классификация переводов на другую работу в зависимости от субъекта инициативы, проводится их анализ.

Перевод на другую работу по общему правилу возможен при наличии взаимной воли сторон трудового договора. При этом инициатива перевода обычно принадлежит какому-то конкретному лицу.

С точки зрения того, от кого исходит инициатива на перевод, можно различать переводы, осуществляемые по инициативе работодателя, работника и третьих лиц.

Автор полагает, что инициатива на перевод может исходить от третьих лиц, т.е. субъектов, не являющихся работником или работодателем. В подобных случаях присутствует сложный юридический состав с участием третьих лиц, не являющихся стороной трудового договора. Таковым может быть, например, медицинский орган, который по результатам медицинского обследования работника может давать заключение о том, что в связи с медицинскими показаниями данный работник нуждается в предоставлении работы не противопоказанной ему по состоянию здоровья. Также третьим лицом в рассматриваемых случаях может быть и суд. Так, виновному в преступлении работнику судом может быть назначено наказание в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Естественно, такое решение суда является обязательным и для работника и для работодателя.

Также работнику может быть назначено административное наказание в виде лишения специального права (например, права управления транспортным средством) или дисквалификации (т.е. лишения права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом) соответственно. В обоих указанных случаях возможно не расторжение, а изменение трудового договора с работником.

Можно сделать вывод, что по субъекту инициативы, в зависимости от кого исходит инициатива на перевод, можно различить переводы:

- а) осуществляемые по инициативе работодателя;
- б) осуществляемые по инициативе работника;
- в) осуществляемые по инициативе третьих лиц (т.е. субъектов, не являющихся работником или работодателем, например, медицинская организация, суд).

**В третьем параграфе третьей главы** рассматривается классификация переводов на другую работу в зависимости от места перевода, проводится их анализ, предлагаются изменения и дополнения в ТК РФ.

Автором сделан вывод, что по месту перевода можно различить переводы - внутренние и внешние:

а) внутренние (постоянные и временные в пределах одной организации (одного индивидуального предпринимателя));

б) внешние (временные в другую организацию - для спортсменов, а также для работников, направляемых по договору о предоставлении труда работников (персонала)).

Автор обращает внимание, что в ТК РФ не дается определение понятия «другая местность», что является пробелом. Понятие «другая местность» не является однозначным в трудовом праве. Между тем, определение данного понятия является важным для трудового права. Автор замечает, что разъяснение Пленума Верховного Суда РФ данное в своем Постановлении от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» относительно понятия «другой местности» не является нормой права и направлено на применение только судами. Вместе с тем, отсутствие нормативного определения указанного понятия является пробелом законодательства.

Считаем, что понятие «другая местность» в ст. 72.1 ТК РФ должно определяться с учетом радиуса действия средств коммунального транспорта.

Автором предлагается дополнить ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ: «Другая местность - это территория, находящаяся вне места постоянной работы работника, за пределами границ, которые определяются органом местного самоуправления с учетом радиуса действия средств коммунального транспорта».

**В заключении** автором сформулированы основные выводы и подведены итоги диссертационного исследования.



**Основные научные результаты диссертационного исследования отражены в 7 публикациях автора (личный вклад автора 3,71 п.л.):**

Статьи, опубликованные в рецензируемых изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации для опубликования результатов диссертационных исследований:

1. Прокофьев М.А. Переводы работников на другую работу в зависимости от сроков // Пробелы в российском законодательстве. – 2015. – № 5. – С. 105 – 109. (0,47 п.л.).

2. Прокофьев М.А. Теоретические аспекты изменения условий трудового договора // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. – 2015. – № 5. – С. 179 – 183. (0,47 п.л.).

3. Прокофьев М.А. Субъекты инициативы переводов работников на другую работу // Пробелы в российском законодательстве. – 2016. – № 3. – С. 170 – 174. (0,58 п.л.).

Статьи, опубликованные в иных изданиях, сборниках научных трудов и материалах конференций:

4. Прокофьев М.А. Временные переводы на другую работу // В кн.: Правовое регулирование трудовых отношений в условиях модернизации экономики / Под ред.: Ю.П. Орловского, А.Я. Петрова. – М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2013. – С. 86 – 97. (0,64 п.л.).

5. Прокофьев М.А. Переводы на другую работу: некоторые аспекты правового регулирования в России. // В кн.: Достойный труд и социальная справедливость. Материалы международной конференции, 21 февраля 2013 г., Москва / Отв. ред.: Т.А. Сошникова. – М.: Издательство Московского гуманитарного университета, 2013. – С. 177 – 183. (0,38 п.л.).

6. Прокофьев М.А. Вопросы правового регулирования отстранения работника от работы // В кн.: Трудовое законодательство: пробелы и коллизии / Под ред.: Ю.П. Орловского, А.Я. Петрова. – М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. – С. 172 – 179. (0,41 п.л.).

7. Прокофьев М.А. Переводы работников на другую работу в зависимости от места перевода // В кн.: Традиции и новации в трудовом праве России. Сборник работ студентов и молодых ученых / Под ред.: Ю.П. Орловского, А.Я. Петрова. – М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2015. – С. 252 – 264. (0,76 п.л.).

Лицензия ЛР № 020832 от «15» октября 1993 г.

Подписано в печать «\_\_\_» \_\_\_\_\_ г. Формат 60x84/16

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Усл. печ. л. 1.

Тираж 100 экз. Заказ №\_\_\_

Типография издательства НИУ ВШЭ,  
125319, г. Москва, Кочновский пр-д., д. 3.