

ИЗМЕНЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА: ОШИБКИ В ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ

Шемпель Анна Александровна,
Белорусский государственный университет
(г. Минск, Республика Беларусь)

Порядок осуществления процедуры изменения существенных условий труда содержится в статье 32 Трудового кодекса Республики Беларусь. Для проведения рассматриваемой процедуры на практике норма предусматривает определенную последовательность действий. Ввиду некоторой сложности данного порядка на практике возникают ошибки при применении нормы: отсутствие обоснованности причин изменения существенных условий труда, изменение трудовой функции работника, привлечение работника к дисциплинарной ответственности за отказ в изменении существенных условий труда.

Законодательством предусмотрен порядок изменения существенных условий труда. Он является достаточно четким и понятным. Несмотря на это, наниматели часто допускают ошибки при осуществлении данной процедуры.

Первая ошибка возникает из-за пренебрежения основным требованием, необходимым для проведения процедуры изменения существенных условий труда, – это отсутствие обоснования причин производственного, организационного или экономического характера.

Постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» от 29 марта 2001 г. № 2 предусмотрены варианты выражения производствен-

ных причин [1, с. 4]. Так, производственные причины могут выражаться в рационализации рабочих мест, изменении техники и технологии производства, введении новых форм организации труда, совершенствовании рабочих мест на основе аттестации. Без доказательства обоснованности производственных, организационных и экономических причин изменения существенных условий труда в организации на практике многие наниматели увольняют работников по п. 5 ст. 35 ТК. Данное увольнение является незаконным. В таких случаях орган, рассматривающий трудовой спор, должен признать подобное изменение незаконным и восстановить работника в прежних существенных условиях труда [1, с. 5].

Вторая ошибка – это изменение трудовой функции работника при изменении существенных условий труда. Между тем одним из условий применения ст. 32 ТК является продолжение работником работы по прежней трудовой функции (профессии рабочего, должности служащего).

Изменение трудовой функции представляет собой другой вид изменения трудового договора – перевод, который существенно отличается от изменения существенных условий труда.

Рассмотрим следующий пример. Истица работала инспектором общего отдела. 15 июля 2013 г. она уволена с работы по п. 5 ст. 35 ТК за отказ от перевода на другую должность в связи с изменением существенных условий труда. В процессе рассмотрения дела было установлено, что увольнение Н. было произведено в связи с отказом занять должность инспектора-экономиста в отделе материально-технического снабжения, которая организации была более необходима в связи с возникшими трудностями в сбыте готовой продукции. Что же касается должности инспектора общего отдела, то эта должность подлежала сокращению, поскольку была экономически нецелесообразна [2, с. 46].

Суд, разрешая спор, проанализировал должностные обязанности инспектора общего отдела и инспектора-экономиста и пришел к выводу о том, что это две совершенно различные должности. Поскольку должностные обязанности на новой должности существенно отличаются от занимаемой, суд пришел к выводу, что истица была переведена на новую постоянную работу без её письменного согласия, признав перевод незаконным, и ввиду этого подлежит восстановлению на прежней работе.

Следующая ошибка, которую следует указать, – это привлечение работника к дисциплинарной ответственности за отказ от работы в изменившихся условиях труда [1, с. 8]. Иногда на практике наниматель заставляет работника работать в уже изменившихся условиях после истечения месячного срока предупреждения, а за отказ увольняет его за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей по п. 7 ст. 42 ТК, например, за прогул.

Отказ работника от изменений существенных условий труда – это право, закрепленное в трудовом законодательстве. За выражение данного права привлечение к дисциплинарной ответственности незаконно.

При таких обстоятельствах в случае обращения работника за защитой своих прав суд, установив при рассмотрении трудового спора, что прогул, положенный в основу приказа об увольнении, выразился в отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда и работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, вправе по своей инициативе изменить формулировку причины увольнения на п. 5 ст. 35 ТК.

Пример из практики. Наниматель принял решение о введении изменения СУТ с 1 августа, о чем надлежащим образом предупредил всех работников. Один из работников 31 июля сообщил нанимателю о своем отказе продолжить работу с изменившимися СУТ и попросил прекратить с ним контракт на основании п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК. Однако наниматель от оформления прекращения трудовых отношений 31 июля уклонился и предложил работнику поработать еще месяц, чтобы можно было найти ему замену. 1 августа работник не вышел на работу, в ходе телефонного разговора с начальником отдела кадров сообщил о своем категорическом отказе от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда и настоятельно требовал его уволить по соответствующему основанию. Однако нанимателем было принято решение уволить работника по абз. 2 п. 7 ст. 42 ТК (за прогул) на том основании, что работник по состоянию на 1 августа не был уволен и потому обязан был находиться на рабочем месте.

С учетом того, что изменение трудового договора (при отсутствии дополнительных оснований, установленных законодательством) возможно только по соглашению сторон (ч. 4 ст. 19 ТК), а 1 августа наниматель попытался в одностороннем порядке изменить существенные условия труда данному работнику (т.к. последний не давал на это своего согласия), в соответствии с ч. 4 ст. 32 ТК при отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор (контракт) должен был быть прекращен по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК 31 июля.

Суд, разрешая данный трудовой спор, пришел к выводу, что такое поведение работника следует рассматривать не как прогул, а как действие работника, направленное на подтверждение правомерного отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, вызванным производственными причинами, и признал увольнение по предусмотренному основанию незаконным [3].

Таким образом, следует сделать вывод, что, несмотря на четкие требования для проведения процедуры изменения существенных условий труда,

на практике это вызывает у нанимателей некоторые сложности. В частности, сложности в осуществлении процедуры возможны из-за пренебрежения нанимателями наличием юридического состава в норме ст. 32 ТК, ввиду чего у последнего могут возникнуть неблагоприятные правовые последствия.

Список источников

1. Кривой, В. И. Изменение существенных условий труда (Комментарий к ст. 32 Трудового кодекса РБ) / В. И. Кривой // Профессиональный практический журнал «Я-специалист по кадрам». – 2011. – № 1. – С. 4–8.
2. Подруша, В. В. Изменение существенных условий труда: обязательные правила / В. В. Подруша // Налоги Беларуси. – 2014. – № 35. – С. 45–56.
3. Путеводитель по кадровым вопросам. Изменение существенных условий труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ilex-private.ilex.by/view-document/>. – Дата доступа: 07.11.2020.