

ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ БЕЛАРУСИ И УЗБЕКИСТАНА

Сравнительно-правовой анализ в юриспруденции как метод исследовательской работы имеет важное значение поскольку нацеливает на более глубокое изучение проблемы, мировоззренческих позиций различных ученых и законодательства государств, а порой и изменяет устоявшиеся теории.

Институт изменения трудового договора регламентируется главой 3 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) [1], и разделом 3 главы 6 Трудового кодекса Республики Узбекистан (далее – ТК Узбекистана) [2]. Следует обратить внимание на различные концептуальные подходы государств в регулировании данных общественных отношений. Несмотря на название раздела 3 ТК Узбекистана «Изменение трудового договора», указанные нормы регулируют изменение условий труда в целом. Термин «условия труда» шире по сравнению с условиями трудового договора. Под условиями труда ст. 88 ТК Узбекистана понимает совокупность социальных и производственных факторов, при которых осуществляется труд. К социальным факторам относятся размер оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия. Производственными факторами признаются технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия [2].

ТК Беларуси регламентирует изменение условий трудового договора, которые устанавливаются законодательством, соглашением сторон и отражаются в письменной форме трудового договора. Трудовой договор в обоих государствах не содержит технических, санитарных, гигиенических, производственно-бытовых условий, т.к. они являются гарантией прав работников на охрану труда и обязанностью нанимателя (работодателя) создавать здоровые и безопасные условия труда. По нашему мнению, изменение именно зафиксированных письменно условий труда должно регулироваться законодательством.

Рассмотрим основные аспекты изменения трудового договора.

1. *Право сторон трудового договора изменить условия труда по их требованию.* Согласно ст. 89 ТК Узбекистана работодатель вправе изменить условия труда без согласия работника только в том случае, если такие изменения predetermined изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ (продукции, услуг), повлекшими изменение численности работников или характера работ. Работник вправе обжаловать в суд изменение условий труда, а работодатель при рассмотрении спора обязан доказать невозможность сохранения прежних условий труда. На основании ст. 90 ТК Узбекистана работник вправе потребовать изменения условий труда в случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде [2].

В ТК Беларуси предусмотрено лишь право нанимателя на изменение условий труда, что определено в ст. 31–34. В Беларуси, в отличие от Узбекистана, отсутствует правовое регулирование права работника на изменение трудового договора, в то же время,

исходя из комплексного толкования норм ТК, обе стороны могут выразить как желание, так и требование на изменение трудового договора. Например, согласно ст. 289 ТК Беларуси беременная женщина вправе потребовать, а наниматель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю [1].

2. *Виды изменения трудового договора.* ТК Узбекистана к видам изменения трудового договора относит перевод и изменение условий труда. Перевод может быть постоянным и временным, осуществляться по инициативе сторон с согласия или без их согласия (ст. 92–95). Причем при переводе меняется только трудовая функция, а именно работа по другой специальности, квалификации, должности. В Беларуси понятие трудовой функции несколько иное – это работа по одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации (ст. 1).

Изменение условий труда регламентируются ст. 89, 90 и ч. 7 ст. 96 ТК Узбекистана. Причем вышеназванные нормы не предусматривают какие конкретно условия труда могут изменяться по таким правилам. Полагаем, что любые зафиксированные в трудовом договоре условия труда за исключением трудовой функции и рабочего места, т.к. согласно ст. 91 ТК Узбекистана изменение рабочего места, не обусловленного в трудовом договоре, не считается изменением условий труда и не требует согласования с работником.

В ТК Беларуси структура 3 главы основана на регулировании трех видов изменения трудового договора: перевод, перемещение и изменение существенных условий труда. В законодательстве четко определены основные условия трудового договора, относящиеся к конкретному виду его изменения. Так переводом признается поручение работы по другой трудовой функции, также у другого нанимателя (места работы) или в другой местности (ст. 30). Перемещением признается поручение работнику работы на новом рабочем месте, в другом структурном подразделении, на другом механизме или агрегате, но в пределах трудовой функции с сохранением прежних условий труда. При перемещении согласие работника не требуется (ст. 31). Изменением существенных условий труда признается изменение любых других условий труда, зафиксированных в трудовом договоре, при продолжении им работы по той же квалификации, профессии, должности (ст. 32). Норма содержит перечень условий труда, которые наниматель может изменить, в частности: систему оплаты труда, гарантии, режим рабочего времени, установление или отмену неполного рабочего времени, уменьшение размеров оплаты труда.

Выделение отдельно перемещения как вида изменения трудового договора представляется оправданным, поскольку наниматель может более оперативно реагировать на возможные производственные, экономические или организационные трудности.

3. *Процедура изменения условий труда.* В данном случае мы говорим именно об изменении условий труда, не касаясь переводов и перемещений. В Республике Узбекистан процедура изменения условий труда зависит от инициатора – работника или работодателя, и его права требовать изменения условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде. Так, на основании ст. 90 ТК Узбекистана работник подает заявление, которое должно быть рассмотрено работодателем не позднее трех дней после его подачи. При отказе в удовлетворении требований работника об изменении условий труда работодатель должен в письменной форме сообщить ему о причине отказа. Несообщение работнику причин отказа в удовлетворении его требований не является препятствием для обжалования им отказа в изменении условий труда.

Если работодатель изменяет условия труда без согласия работника, то он обязан письменно, под расписку, предупредить работника о предстоящем изменении условий труда, не позднее чем за два месяца. Сокращение указанного срока допустимо только с согласия работника (ч. 3 ст. 89).

В Республике Беларусь наниматель вправе изменить существенные условия труда только при наличии обоснованных производственных, организационных или экономических причин, письменно предупредив об этом работника не позднее чем за

1 месяц, а работник продолжает работать по той же профессии, должности, квалификации, определенным в трудовом договоре (ст. 32).

4. *Защита прав работников при изменении условий труда.* ТК Узбекистана содержит следующие нормы о защите прав работников. Работодатель проводит предварительные консультации по поводу изменения условий труда для отдельных групп работников с представительными органами работников на предприятии (ч. 2 ст. 89). При неблагоприятных изменениях условий труда для значительной группы работников работодатель обязан представить местному органу по труду информацию о мотивах таких изменений (ч. 5 ст. 89).

В Республике Беларусь таких гарантий не предусмотрено.

Согласно ч. 4 ст. 89 ТК Узбекистана трудовой договор с работником может быть прекращен в связи с его отказом от продолжения работы в новых условиях труда с выплатой ему выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка. А в Беларуси при прекращении трудового договора по указанному основанию работнику гарантируется выплата выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ч. 4 ст. 48).

5. *Оформление изменения трудового договора.* В ТК Узбекистана подробно регламентируется оформление каждого в отдельности вида перевода и изменения условий труда. Например, в ч. 3, 4, 7 ст. 96 установлено, что временный перевод на другую работу оформляется приказом с указанием срока перевода. Основанием для издания приказа о временном переводе на другую работу по соглашению сторон трудового договора и по инициативе работника является его заявление, а о временном переводе беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет, – их заявление и медицинское заключение. Изменение условий труда, а также изменение рабочего места оформляются приказом работодателя.

В законодательстве Республики Беларусь нормы об оформлении изменения трудового договора даны фрагментарно. Так, в ч. 4 ст. 19 ТК Беларуси предусмотрено, что трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон, если иное не предусмотрено ТК. В случае изменения законодательства о труде условия трудового договора должны быть приведены в соответствие с законодательством о труде. Однако, представляется, что указанная норма, исходя из предмета правового регулирования, должна находиться в главе 3 ТК.

Законодатель не закрепляет как оформляется изменение отдельных видов трудового договора, указав только в ч. 6 ст. 30, что при переводе на другую постоянную работу у того же нанимателя с работником заключается новый трудовой договор. Исходя из сложившейся правоприменительной практики, изменения в трудовой договор вносятся и путем заключения дополнительных соглашений между работником и нанимателем.

В заключение, с учетом изложенного, считаем целесообразным дополнить главу 3 ТК Беларуси новой статьей 34-1, переместив в нее ч. 4 ст. 19 и ч. 6 ст. 30 с некоторыми уточнениями. Новая статья могла бы выглядеть следующим образом:

«Статья 34-1. Оформление изменения трудового договора.

Трудовой договор может быть изменен по инициативе сторон и с их согласия, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. В случае изменения законодательства о труде условия трудового договора должны быть приведены в соответствие с законодательством о труде.

При переводе на другую постоянную работу у того же нанимателя с работником заключается новый трудовой договор с соблюдением требований статей 18 и 19 настоящего Кодекса.

При перемещении и изменении существенных условий труда изменения в трудовой договор вносятся дополнительным соглашением к трудовому договору в письменной форме, с соблюдением требований статьи 18 настоящего Кодекса. Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора.

Изменение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) нанимателя и объявляется работнику под роспись. Основанием для издания приказа (распоряжения) являются изменения, внесенные в трудовой договор, заключенный с работником».

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан, 21 дек. 1995 г. : в ред. Закона Респ. Узбекистан от 03.12.2020 г. // Lex.uz [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lex.uz/docs/145261>. – Дата доступа: 05.02.2021.