

5. В частях 2—6 статьи 17 ТК не соблюдается логическая, основанная на порядке изложения соответствующих пунктов в части первой данной статьи последовательность определения особенностей различных трудовых договоров.

Исходя из сказанного, формулировки статьи 17 и ряда других статей ТК нуждаются, по нашему мнению, в серьезной корректировке в процессе совершенствования ТК.

Э.А. Лопатьевская

ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКА ПРИ ИЗМЕНЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовые отношения между работником и нанимателем регулируются трудовым законодательством, в том числе и трудовым договором. Трудовой договор является одним из важнейших институтов трудового права, регулирующим порядок заключения, изменения, прекращения трудового договора, совместительство и совмещение профессий.

Как юридическая категория трудовой договор выступает в качестве правовой нормы реализации гражданами права на труд. Представляя работникам широкие возможности для выбора профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием и профессиональной подготовкой, законодательство предусматривает род гарантий, обеспечивающих реальную возможность работать именно по той специальности, квалификации, должности, которая обусловлена трудовым договором.

Закон устанавливает правило, согласно которому наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (ст. 20 ТК Республики Беларусь). Стабильность трудовой функции не означает, что она должна оставаться неизменной. В ряде случаев изменение трудовой функции возможно в силу различных причин производственного, экономического, организационного и личного характера. Изменение трудовой функции может произойти при переводах, перемещениях, изменениях существенных условий труда и др. Под переводом понимается изменение специальности, квалификации, должности или места работы, предусмотренных трудовым договором.

К числу важнейших гарантий, обеспечивающих защиту интересов работника при изменении трудового договора, в первую очередь следует отнести правило, предусмотренное главой 3 Трудового кодекса Республики Беларусь (ст. 30—32). В соответствии с ней пере-

вод на другую работу у того же нанимателя, а также перевод на работу к другому нанимателю либо в другую местность допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных в статьях 33 и 34 ТК и иных законодательных актах.

Следует заметить, что согласие на перевод, кроме указанных случаев, требуется независимо от основания перевода (при продвижении по работе, при сокращении численности или штата работников, обнаружившегося несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе и т.п.). Исключение составляют временные переводы в связи с производственной необходимостью. Количество временных переводов в связи с производственной необходимостью в течение года законом не ограничено. В случае простоя работники переводятся с учетом их специальности и квалификации на другую работу у того же нанимателя на время простоя либо к другому нанимателю, но в той же местности, на срок до одного месяца.

При переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя за работниками, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок прежней работы, а за работниками, не выполняющими нормы или переведенными на повременную оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад). Если наниматель не имеет возможности перевести работника при простое, то при отсутствии их вины за простое, им производится гарантийные выплаты, предусмотренные статьей 71 ТК Республики Беларусь.

Законодательством установлены и другие гарантии работникам от необоснованных переводов на другую работу. В практической деятельности иногда возникает вопрос: необходимо ли согласие работника на перевод из одного структурного подразделения одного и того же предприятия на другой участок? Этот вопрос решается в зависимости от условий письменного трудового договора. Так, если при заключении трудового договора было обусловлено, что работа будет производиться на определенном участке (объекте), перевод на другой участок (объект) может быть осуществлен только с согласия работника. При отсутствии договоренности о работе на конкретном месте (участке, объекте) перемещение с одного участка на другой допускается независимо от согласия работника.

Необходимо обратить внимание на закрепленное законодательством правило, согласно которому не допускается перевод работника на все виды переводов на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. По мере успешного решения экономических реформ будут усиливаться законодательством гарантии на труд, обеспечиваться правовая защита от необоснованных изменений трудовых договоров по инициативе нанимателя.