

**К ВОПРОСУ ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ ПОНЯТИЯ  
«ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА»  
ON THE QUESTION OF THE DEFINITION OF THE CONCEPT  
"CHANGING THE EMPLOYMENT CONTRACT"**

**Аннотация:** В статье рассматриваются вопросы изменения трудового договора как в Республике Беларусь, так и в некоторых других странах. Трудовое законодательство призвано установить оптимальные нормы, регулирующие изменение трудового договора в рамках существующих отраслевых принципов таких как свобода труда, запрещение всех форм принудительного труда, а также предусмотреть юридические гарантии для сторон трудового правоотношения.

**Abstract:** The article discusses the issues of changing the employment contract both in the Republic of Belarus and in some other countries. Labor legislation is designed to establish optimal norms governing the amendment of an employment contract within the framework of existing sectoral principles such as freedom of labor, prohibition of all forms of forced labor, as well as to provide legal guarantees for the parties to the labor relationship.

**Ключевые слова:** трудовой договор, изменение трудового договора, перевод, перемещение, изменение существенных условий труда, производственная необходимость.

**Keywords:** employment contract, change of employment contract, transfer, relocation, change of essential working conditions, production necessity.

Проблема изменения трудового договора всегда была и будет актуальной в связи с тем, что она обусловлена объективной реальностью и существенным образом затрагивает права и законные интересы, как работника, так и работодателя. С одной стороны, трудовое законодательство об изменении трудового договора устанавливает сторонам правовые гарантии в стабильности условий заключенного ими трудового договора, а с другой стороны, оно позволяет обеспечивать нормальную деятельность работодателей как хозяйствующих субъектов, принимая во внимание интересы производства, а также учитывать состояние здоровья работников и иные субъективные факторы.

Изменение трудового договора представляет собой правовой подынститут трудового права Республики Беларусь, объединяющий группу юридических норм о переводе, перемещении, изменении существенных условий труда и ряд других правил.

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.

Следует отметить, что белорусское законодательство о труде не содержит определения понятия «изменение трудового договора».

Такое правовое явление, как «изменение трудового договора», вообще стало исследоваться в Беларуси только с конца 1980-х гг., что было обусловлено рядом причин: во-первых, реформой законодательства о труде 1988 г., во-вторых, господством до 80-х гг. централизованного правового регулирования, при котором пределы индивидуально-договорного регулирования (в т.ч. по изменению условий трудового договора) были весьма ограничены.

Одним из первых об изменении трудового договора как новом самостоятельном правовом явлении стал писать Р.З. Лившиц [1, с. 55], к заслугам которого можно отнести постановку данной проблемы, выделение трех видов изменения трудового договора и рассмотрение вопросов о соотношении между ними.



Е.П. Циндяйкина определяет изменение трудового договора как «изменение его существенных условий» [2, с. 56] или как «изменение в одностороннем или двустороннем порядке его содержания», а при определении формы изменения трудового договора в эти формы включает и изменение по законодательству [3, с. 31].

С указанными определениями можно согласиться лишь отчасти. Из первого предложенного Е.П. Циндяйкиной определения не ясно, почему изменение трудового договора – это изменение его существенных, а не всех условий. В обоих определениях автором упускается из вида такой случай изменения трудового договора, как изменение работодателя – юридического лица при реорганизации, смене собственника его имущества. Кроме того, изменение трудового договора влечет не любое изменение законодательства.

В.И. Кривой и С.Ю. Головина рассматривают «изменение трудового договора» как изменение его условий [5, с. 87; 4, с. 152].

М.В. Лушникова и А.М. Лушников отмечают, что «при изменении трудового договора сохраняется юридическая сущность прежнего правоотношения, но при этом происходит изменение либо содержания (условий) договора, либо субъекта договора – работодателя» [6, с. 138].

А.А. Греченков полагает, что изменение трудового договора «происходит в результате перевода, перемещения и изменения существенных условий труда [7, с. 149]. Аналогичные взгляды высказывались и в российской науке трудового права [8, с. 42]. Такой же подход нашел отражение в действующем ТК Республики Беларусь.

Изменение сложного правового явления (в нашем случае – трудового договора) как системы взаимосвязанных элементов (стороны и содержание договора) связано прежде всего с изменениями самих этих элементов, которые в свою очередь могут рассматриваться как подсистемы.

Необходимо рассмотреть, что происходит при изменении субъектного состава (сторон) трудового договора. Одновременная смена обеих сторон в рамках одного трудового договора невозможна, поскольку осуществиться она может только путем прекращения прежнего договора и заключения нового. Большой интерес вызывают случаи, когда меняется одна из сторон трудового договора (работодатель или работник). Здесь возможны следующие варианты.

Во-первых, постоянный перевод работника к другому работодателю. Такой перевод в большинстве работ по трудовому праву правильно квалифицируют как прекращение одного трудового правоотношения (договора) и возникновение (заключение) другого [9, с. 311]. Это объясняется тем, что при постоянном переводе к другому работодателю правовое положение работника в подавляющих случаях претерпевает существенные изменения (трудовая функция, режим работы, система и размер оплаты труда и т.п.). Г.С. Бодерскова на основе анализа различий правоизменяющих и правопрекращающих юридических фактов приходит к такому же выводу [10, с. 12].

То, что здесь действительно нет изменения трудового договора и трудового правоотношения, а происходит замена прежнего договора новым, видно также из процедуры такого перевода: прекращается прежний трудовой договор (по п. 4 ч. 2 ст. 35 ТК Республики Беларусь) и заключается новый договор с указанием в приказе и в трудовой книжке фразы «в порядке перевода» [11].

В связи с этим возникает вопрос: зачем вообще вводить такой вид переводов, который по процедуре аналогичен простому переходу на работу от одного работодателя к другому? Представляется, что необходимость в таком виде переводов есть, поскольку его правовое регулирование предусматривает особые гарантии прав работника в данной ситуации (например, запрещение новому нанимателю отказывать работнику в заключении трудового договора, сохранность непрерывного стажа работы). Кроме того, временный перевод к другому нанимателю не влечет прекращения прежнего трудового правоотношения, а лишь изменяет его на определенное время.



Во-вторых, замена стороны трудового договора (работодателя) происходит при реорганизации прежнего работодателя или смене собственника его имущества, хотя этот тезис в литературе иногда ставится под сомнение [12, с. 344]. По ч. 2 ст. 36 ТК Республики Беларусь в этом случае трудовые отношения с согласия работника продолжаются, а при отказе работника от их продолжения трудовой договор прекращается по п. 5 ст. 35 ТК Республики Беларусь. При этом в реальной жизни при смене собственника, реорганизации работодателя условия труда и условия трудового договора (кроме места работы) могут оставаться неизменными. Иными словами, в правовом положении работника фактически ничего не меняется или изменяются несущественные условия труда (например, рабочее место). В этом случае происходит изменение трудового договора, так как изменился работодатель и, возможно, некоторые условия трудового договора.

Замена работника в трудовом правоотношении с определенным работодателем невозможна в силу фидуциарного (лично-доверительного) характера трудового отношения. С каждым работником у работодателя заключается отдельный трудовой договор и возникает особая правовая связь (правоотношение).

Фактическая замена одного работника другим на конкретной штатной единице возможна путем двух увольнений и приема на работу или двух переводов либо соединения увольнения-приема и перевода (например, когда один работник увольняется с работы по соглашению сторон, а на его место переводится другой).

Таким образом, изменение трудового договора в связи со сменой субъектного состава возможно только при изменении работодателя в ходе его реорганизации или при смене собственника его имущества. Переименование работодателя или изменение его ведомственной подчиненности, как правило, никакого влияния на правовое положение работника и его взаимоотношения с работодателем не оказывает и не может рассматриваться как изменение трудового договора. Прав в этом плане Ю.П. Орловский, отмечая, что «изменение подведомственности не влияет на судьбу трудового договора» [13, с. 16].

#### *Список литературы:*

1. Лившиц, Р.З. Изменение трудового договора / Р.З. Лившиц // Социалистический труд. – 1997. – № 8. – С. 55-60.
2. Циндяйкина, Е.П., Цыпкина, И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения / Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2012. – 269 с.
3. Циндяйкина, Е.П. Перевод в трудовом праве / Е.П. Циндяйкина. – Москва: Кнорус, 2013. – 144 с.
4. Молодцов, М.В., Головина, С.Ю. Трудовое право России: учебник для вузов / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – Москва: Норма, 2005. – 640 с.
5. Кривой, В.И. Изменение трудового договора / В.И.Кривой // Юрист. – 2009. – № 6. – С. 87-90.
6. Лушникова, М.В., Лушников, А.М. Курс трудового права: учебник / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – Москва: Проспект, 2010. – 608 с.
7. Греченков, А.А. Трудовое право: учебное пособие / А.А. Греченков. – Минск: Выхаванне і адукацыя, 2014. – 375 с.
8. Куренной, А.М. Изменение условий трудового договора / А.М. Куренной // Законодательство. – 2001. – № 3. – С. 42-51.
9. Таль, Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование / Л.С. Таль. – Москва: Статут, 2006. – 539 с.
10. Инструкция о порядке ведения трудовых книжек [Электронный ресурс]: утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.



11. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г. № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 года: одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Республики Беларусь от 30 июня 2022 г. № 183-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
12. Молодцов, М.В., Головина, С.Ю. Трудовое право России: учебник для вузов / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – Москва: Норма, 2005. – 640 с.
13. Орловский, Ю.П. Изменение трудового договора и условий труда / Ю.П. Орловский // Журнал российского права. – 2008. – № 10. – С. 12-24.

