Понятие «незаконный перевод на другую работу» как основание наступления материальной ответственности работодателя

Аннотация. В настоящей статье объектом исследования являются общественные отношения по материальной ответственности работодателя за незаконный перевод работника на другую работу. Предметом исследования явились вопросы, связанные с теоретическими положениями данной ответственности, основанием наступления которой служит незаконный перевод работника, имеющий большое значение для понимания данной ответственности, что обусловило необходимость изучения правовой категории «незаконный перевод на другую работу». С этой целью в работе анализируются такие составляющие элементы данной ответственности, как «перевод работника» и «другая работа», а также тесно связанный с ней термин «вынужденный прогул», что позволило уяснить понятие и сущность незаконного перевода работника на другую работу. Особое внимание уделяется рассмотрению содержащихся в ТК РФ условий перевода работника на другую работу, несоблюдение которых свидетельствует о его неправомерности, что влечет материальную ответственность работодателя. Основные выводы проведенного исследования состоят в следующем: для осуществления правомерного перевода работника необходимо одновременное соблюдение всех указанных условий; соглашение сторон трудового договора о переводе работника на другую работу, основанное на их взаимном волеизъявлении, является договором о труде; под незаконным переводом следует понимать несоблюдение работодателем порядка перевода работника на другую работу, определяемого совокупностью обязательных для его осуществления условий, установленных ТК РФ; термин «вынужденный прогул» неприемлем для применения к отношениям по материальной ответственности работодателя за незаконный перевод работника на другую работу. Особым вкладом автора в исследование темы является разработка мер, направленных на совершенствование трудового законодательства, регулирующего данную разновидность материальной ответственности работодателя, которые будут способствовать усилению защиты трудовых прав и законных интересов наемных работников при их переводах на другую работу.

Ключевые слова: работник, работодатель, перевод на другую работу, незаконный перевод на другую работу, вынужденный прогул, условия правомерного перевода, материальная ответственность работодателя.

DOI: 10.17803/1994-1471.2016.73.12.108-117

В статье 37 Конституции РФ закрепляется право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В современный период защита данного права, направленная на обеспечение его надлежащей реализации

© Савин В. Т., 2016

* Савин Виктор Тихонович, кандидат юридических наук, профессор кафедры земельного, трудового и экологического права Кубанского государственного аграрного университета

svt.2002@mail.ru

350044, Россия, г. Краснодар, ул. Калинина, д. 13

наемными работниками, приобретает огромную социальную значимость. Это обусловлено возрастанием в условиях развития рыночной экономики в России эксплуатации труда работников, что влечет увеличение числа допускаемых работодателями нарушений трудового законодательства, связанных в большей мере с их незаконными переводами и увольнениями.

Важнейшим способом защиты этого права, которое раскрывается и конкретизируется в ст. 21 ТК РФ, является материальная ответственность работодателя, установленная нормами гл. 38 данного кодифицированного акта о труде. Особое место занимает ст. 234 ТК РФ, так как именно она предусматривает наиболее часто встречающиеся на практике случаи нарушения права работника трудиться и непосредственно направлена на защиту указанного конституционного права.

Эта норма гласит, что «работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться». Одним из таких случаев является незаконный перевод работника на другую работу, влекущий обязанность работодателя возместить работнику неполученный им заработок в результате происшедших изменений условий трудового договора. Иначе говоря, если работодатель осуществил незаконный перевод работника на другую работу, что привело к причинению работнику материального ущерба, то он согласно ст. 234 ТК РФ должен оплатить ему либо вынужденный прогул, в течение которого работник не работал в связи с отказом от другой работы, на которую его незаконно перевели; либо разницу между размерами заработной платы по прежнему и новому месту работы, на которое работник перешел по распоряжению работодателя, если при этом его согласие на такой перевод не было получено.

Следовательно, обязанность, о которой идет речь в данной статье, расценивается законодателем как материальная ответственность работодателя, о чем свидетельствует наименование гл. 38 ТК РФ — «Материальная ответственность работодателя перед работником». Отсюда следует, что, возмещая работнику ущерб в случае

его незаконного перевода на другую работу, работодатель тем самым несет материальную ответственность, которая стимулирует его к неукоснительному соблюдению норм ТК РФ, опосредующих переводы работников на другую работу.

В связи с этим большое значение приобретает эффективность действия механизма правового регулирования материальной ответственности работодателя, основанием (юридическим фактом) наступления которой, как вытекает из содержания ст. 234 ТК РФ, служит незаконный перевод работника на другую работу. Поэтому понятие этого перевода играет немаловажную роль в реализации данной разновидности материальной ответственности сторон трудового договора.

Это обуславливает необходимость изучения отмеченной отраслевой категории, от четкости и недвусмысленности которой зависит определенность законодательства, регулирующего материальную ответственность работодателя, и правомерность принимаемых решений¹, обеспечивающих надлежащую реализацию права работника на возмещение неполученной им заработной платы в случае лишения его возможности трудиться. По своему содержанию она является сложным структурным образованием, имеющим в своем составе несколько понятий, каждое из которых несет свою собственную информацию о том или ином предмете.

Тем не менее в результате логической связанности понятий ни одно из них не остается независимым, все они взаимно определяют друг друга². Зависимость между ними проявляется в том, что их значение (смысл) раскрывается одно через другое: последующее понятие включает в себя характеристику предыдущего³. Поэтому, чтобы дать полноценную характеристику категории «незаконный перевод на другую работу» и тем самым иметь о ней полное представление, необходимо прежде всего определиться с понятиями «перевод работника» и «другая работа», что объективно требует их изучения.

Согласно ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ перевод на другую работу — это «постоянное или временное изменение трудовой функции работника и

¹ Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права : монография. Екатеринбург, 1997. С. 54.

² Козлов В. А. Проблемы предмета и методологии общей теории права. Л., 1989. С. 35.

³ Головина С. Ю. Указ. соч. С. 74.

(или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем».

По поводу этой дефиниции в литературе отмечается, что одним из наиболее значимых новшеств ТК РФ является включение в него легального определения перевода на другую работу⁴. Однако нельзя не заметить, что оно значительно уже, чем понятие перевода, которое содержалось в прежней редакции ст. 72 ТК РФ, действовавшей до принятия Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ⁵. В нем закрепились три вида перевода работника:

- 1) перевод на другую постоянную работу в той же организации;
- 2) перевод на постоянную работу в другую организацию;
- 3) перевод в другую местность вместе с организацией.

Новое же определение перевода на другую работу, предусмотренное в ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ, охватывает только перевод работника в той же организации и перевод работника в другую местность вместе с работодателем. Таким образом, за его пределами остался перевод работника на постоянную работу к другому работодателю, который по непонятным причинам был перенесен в ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ. Эти действия законодателя дают повод считать переход работника в другую организацию какой-то иной категорией, не тождественной переводу на другую работу.

Поэтому не случайно большинство ученых-трудовиков, пытаясь сформулировать научное понятие перевода работника на другую работу, не включают в его содержание переход работника на постоянную работу к другому работодателю, тем самым не признают его переводом на другую работу. При этом, классифицируя переводы на другую работу, они тем не менее выделяют смену работником работодателя в качестве одного из видов постоянных переводов на другую работу⁶.

Другая группа исследователей вообще не считает переход работника к другому работодателю переводом на другую работу. По их мнению, в этой ситуации нужно вести речь не о переводе как таковом, а о прекращении трудового договора в порядке перевода в другую организацию (п. 5 ст. 77 ТК РФ)⁷.

Не разделяя данную позицию законодателя и отмеченных авторов, заметим, что вступать с ними в полемику по данному вопросу нет никакой необходимости, так как в науке трудового права этот вопрос уже был проанализирован, в результате чего сделан достаточно обоснованный и убедительный вывод: переход работника к другому работодателю является одним из видов перевода на другую работу, в связи с чем законодателю необходимо закрепить его в легальном понятии «перевод на другую работу», предусмотренном в части 1 статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации⁸.

Обновленное легальное понятие этой категории позволяет классифицировать все переводы на другую работу, которые по сроку

⁴ Комментарий постатейный к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. Н. Г. Гладков, И. О. Снигирева. М., 2006. С. 180.

⁵ Федеральный закон от 30 июня 2006 № 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» // СЗ РФ. 2006. № 27. Ст. 287.

⁶ Буянова М. О. Трудовое право России : учеб. пособие. М., 2013. С. 71—74 ; Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право : учебник для вузов. М., 2011. С. 207 ; Орбец В. М., Яковлев Д. А. Трудовое право : учеб. пособие. СПб., 2008. С. 110 ; Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. М., 2010. С. 175 ; Трудовое право России : учебник для вузов / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. М., 2008. С. 288.

⁷ Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. М., 2004. Т. 2 : Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. С. 143 ; Трудовое право России : учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2013. С. 334.

⁸ Савин В. Т., Савин С. В. Правовое регулирование перевода работника на постоянную работу к другому работодателю // Пробелы в российском законодательстве. 2016. № 3. С. 163.

их действия подразделяются на постоянные и временные. Постоянные переводы подразделяются на три вида:

- 1) перевод на другую постоянную работу у того же работодателя (внутренний перевод — ч. 1 ст. 72.1. ТК РФ);
- 2) перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1. ТК РФ);
- 3) перевод на постоянную работу к другому работодателю (ч. 2 ст. 72.1. ТК РФ). Временные переводы на другую работу установлены в ч. 1—3 ст. 72.2 ТК РФ, они осуществляются без согласия работника, за исключением перевода, регулируемого ч. 1 указанной статьи.

Наряду с этим ТК РФ предусматривает переводы на другую работу, обеспечивающие охрану здоровья работника, материнства, которые осуществляются в соответствии со ст. 73, ч. 1 и 4 ст. 254 ТК РФ. Другую группу составляют переводы, направленные на предотвращение увольнения работников по основаниям, не связанным с виновным поведением работника, регулируемым ч. 3 ст. 74, ч. 3 ст. 81, ч. 2 ст. 83, ч. 2 ст. 84 ТК РФ, которые обязывают работодателя перевести работника, подлежащего увольнению, с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу в данной местности.

Таким образом, этот комплекс видов перевода работника на другую работу, имеющий широкую сферу применения на практике, дает основание говорить о том, что переводом работника на другую работу следует признать:

- 1) изменение трудовой функции;
- 2) изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре);
- 3) изменение места расположения работодателя (другая местность);
- 4) смену работником работодателя (другая организация).

Данные виды переводов, которые должны охватываться общим понятием перевода работника на другую работу, способствуют установлению элементов, характеризующих категорию «другая работа», что очень важно, так как никаких указаний в ТК РФ по этому поводу

не содержится. Этими элементами, составляющими содержание данной категории, являются: работа по измененной трудовой функции, другое структурное подразделение, иная местность, другой работодатель.

Анализ данных элементов, проведенный специалистами в области трудового права, позволил сформулировать определение другой работы следующим образом: «под другой работой следует понимать работу по иной специальности, профессии, должности, квалификации, иного конкретного вида работы, в другом структурном подразделении работодателя или в другой местности по сравнению с теми, которые были обусловлены сторонами при заключении трудового договора или реально сложились на момент решения вопроса о переводе на другую работу»⁹.

Эта дефиниция заслуживает внимания, но вместе с тем следует отметить, что она страдает недостаточной полнотой, так как не включает работу у другого работодателя, предусмотренную ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ, что не дает всеохватывающего представления о понятии «другая работа». Поэтому с учетом ранее сказанного о необходимости признания перехода работника к другому работодателю переводом на другую работу, следует в обязательном порядке в приведенное определение включить его необходимый элемент, которым является «работа в другой организации».

Таким образом, характеристика категорий «перевод работника» и «другая работа» дает возможность приступить к выяснению вопроса о понятии «незаконный перевод на другую работу», которое не уточняется трудовым законодательством. Данное понятие имеет обобщающий характер, ибо перевод на другую работу, как уже было установлено, имеет множество видов, каждый из видов такого перевода может быть произведен работодателем незаконно. Следовательно, логичным будет вывод о том, что незаконных переводов на другую работу также может быть несколько видов.

Все эти противоправные переводы работников на другую работу объединяются таким признаком, как незаконный перевод, который, по всей видимости, происходит в результате невыполнения работодателем норм гл. 12

⁹ Права работодателей в трудовых отношениях. С. 182.

ТК РФ, регулирующих перевод работников на другую работу. Соблюдение же данных норм указывает на правомерность (законность) произведенного работодателем перевода, что исключает его материальную ответственность.

При этом две категории — «незаконный перевод» и «правомерный перевод» тесно взаимосвязаны между собой, причем последняя является основополагающей по отношению к первой, так как перевод может быть признан незаконным лишь в том случае, если он произведен работодателем с нарушением установленных ТК РФ условий (требований) законного перевода работника на другую работу. Данное обстоятельство вызывает необходимость установления полного круга условий законности перевода, которые формируют надлежащий порядок перевода работников на другую работу.

Эти условия раскроют сущность понятия «незаконный перевод на другую работу», используемого законодателем только в ст. 234 и 394 ТК РФ. Они должны найти отражение в этом понятии, что позволит иметь о нем исчерпывающее представление. Совокупность данных условий как целая обобщенная категория в ТК РФ не закреплена, но каждое из них в отдельности можно выделить из трудового законодательства путем анализа норм, опосредующих перевод работника на другую работу.

Одним из таких условий является наличие законных оснований для перевода работника на другую работу, которые отражены в нормах, содержащихся в ст. 72.1, 72.2, 73, ч. 1 и 4 ст. 254, ч. 3 ст. 74, ч. 3 ст. 81, ч. 2 ст. 83, ч. 2 ст. 84 ТК РФ. Их наличие в перечисленных статьях ТК РФ означает, что перевод работников должен быть произведен строго по этим основаниям, а не по каким-либо иным, которых нет в трудовом законодательстве. Поэтому осуществленный по ним перевод на другую работу следует считать законным, откуда вытекает, что в противном случае он таковым быть не может. В связи с этим требование законодателя о переводе работника строго по указанным в ТК РФ основаниям является первым необходимым условием правомерного перевода работника на другую работу.

Среди условий перевода особое место занимает требование закона о получении работодателем согласия работника на его перевод на другую работу, так как это является гарантией свободы трудового договора и определенности трудовой функции. Согласно ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ переводы на другую работу допускаются только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных в ст. 72.2 ТК РФ, когда работник переводится работодателем на другую работу без его согласия. Достигнутое между работодателем и работником согласованное волеизъявление, по сути, является соглашением двух сторон о переводе работника на другую работу, облачаемое в письменную форму, что придает ему самостоятельный характер по отношению к уже ранее заключенному и действующему трудовому договору.

Однако по поводу этого соглашения в литературе имеются иные точки зрения, где отмечается, что юридическим оформлением перевода работника на другую работу является внесение изменений в заключенный письменный трудовой договор¹⁰. По мнению И. К. Дмитриевой, соглашение, о котором идет речь в ст. 72 ТК РФ, является неотъемлемой частью трудового договора¹¹. Н. А. Бриллиантова и В. А. Свечкаренко полагают, что «изменение любых условий трудового договора, определяемых его сторонами, оформляется отдельным соглашением, которое в последующем будет являться его составной частью»¹².

На наш взгляд, эти суждения далеко не безупречны, так как полученное работодателем письменное согласие работника говорит о том, что между ними достигнуто согласованное волеизъявление, т.е. соглашение о переводе работника на другую работу. Этот вывод находит подтверждение в ст. 72 ТК РФ, в которой говорится, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, которое заключается в письменной форме. В этой норме, что очень важно, законодатель говорит о заключении соглашения, а не о простом согласовании намерений сторон трудового договора.

¹⁰ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Я. Ананьевой. М., 2007. С. 195.

¹¹ Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Указ. соч. С. 207.

¹² Комментарий постатейный к Трудовому кодексу РФ. С. 179.

Поэтому, несмотря на то, что содержание соглашения о переводе работника на другую работу значительно уже, чем содержание трудового договора, оно тем не менее является вполне самостоятельной категорией в системе договоров трудового права, отличной и не зависимой от трудового договора, именуемой в научной литературе договором о труде¹³. В связи с этим трудно согласиться с мнением авторов, рассматривающих соглашение работника и работодателя о переводе на другую работу частью трудового договора, тем самым не признающих его самостоятельным видом трудовых договоров.

Вместе с тем данное соглашение само по себе не влечет возникновения правоотношения по переводу работника, так как для этого необходим юридический акт, который «запустил» бы его в действие, т.е. началось бы выполнение этого соглашения. Такой правовой акт в гл. 12 ТК РФ не предусмотрен, хотя в этом Кодексе имеются подобные юридические акты, касающиеся оформления приема на работу и прекращения трудового договора. Так, ст. 68 и 84.1 ТК РФ устанавливают, что прием на работу и прекращение трудового договора оформляются приказом (распоряжением) работодателя.

Надо заметить, что заключение и прекращение трудового договора, а также его изменение, в том числе перевод на другую работу, — это категории одного и того же правового института «трудовой договор», которые отражают различные этапы развития трудового правоотношения между работником и работодателем. В связи с этим представляется вполне возможным перевод работника по аналогии оформлять подобным приказом (распоряжением) руководителя организации, который подтверждает волеизъявление работодателя, направленное на изменение условий труда у наемного работника, тем более что в некоторых литературных источниках имеется упоминание о приказе, который издается работодателем с учетом изменений условий трудового договора¹⁴. Его отсутствие не порождает отношений по переводу работника, а наличие такого факта при фактическом переводе работника делает его незаконным, что

влечет материальную ответственность работодателя по ст. 234 ТК РФ.

Поэтому приказ (распоряжение) о переводе как правовой акт работодателя, направленный на изменение условий трудового договора, играет заметную роль при осуществлении перевода, что делает его одним из неотъемлемых условий правомерного перевода работника на другую работу. Это требует закрепления данного правового акта в отдельной части ст. 72.1 ТК РФ, которую законодатель должен изложить в редакции: «Перевод на другую работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного им и работником договора о переводе на другую работу».

Исполнение норм трудового законодательства, регулирующих перевод работника, обеспечивается установленными законом юридическими гарантиями. При этом гарантий, относящихся к переводам, в отличие от категории прекращения трудового договора, не так уж и много. К ним следует отнести правило, закрепленное в ч. 4 ст. 72.2 ТК РФ, состоящее в том, что при переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных ч. 2 и 3 данной статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Другие гарантии содержатся в ст. 182 ТК РФ, которая устанавливает, что при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Гарантией является и запрет переводить работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, установленный ч. 4 ст. 72.1 ТК РФ, что имеет своей целью охрану здоровья работника. Это означает, что работо-

¹³ Савин В. Т. Развитие индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений // Проблемы юридической науки и правоприменительной деятельности. Серия : Право. Вып. 6. 2004. С. 117—118.

¹⁴ Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Указ. соч. С. 207.

датель должен учитывать состояние здоровья работника при переводе на другую работу и, если имеются медицинские противопоказания к выполнению новых трудовых обязанностей, не допускать его к выполнению этой работы.

Соблюдение работодателем этих гарантий подчеркивает правомерность перевода на другую работу, что не дает оснований для его привлечения к материальной ответственности. Очевидно, что условие о необходимости выполнять установленные трудовым законодательством гарантии является атрибутом правомерного перевода работника на другую работу.

Можно констатировать, что данные условия (требования) устанавливают порядок перевода работника на другую работу, откуда следует, что невыполнение работодателем одного из них делает невозможным признание перевода работника на другую работу правомерным. Поэтому необходимо одновременное соблюдение всех требований закона, которое будет свидетельствовать о правомерности перевода, исключая материальную ответственность работодателя, предусмотренную ст. 234 ТК РФ специально для случаев незаконного перевода работников на другую работу. Игнорирование работодателем этих условий может привести к незаконному переводу, который является основанием наступления материальной ответственности, влекущей его обязанность возместить работнику не полученный им заработок.

Таким образом, правомерный (законный) перевод работника на другую работу означает, что он произведен работодателем с соблюдением всех рассмотренных выше условий, закрепленных в ТК РФ. Теперь, опираясь на это суждение, можно сказать, что перевод на другую работу может быть незаконным, если он осуществлен не по основаниям, допускающим перевод работника на другую работу; без соблюдения гарантий, установленных нормами ТК РФ; без достижения сторонами трудового договора соглашения о переводе работника; без приказа (распоряжения) работодателя о переводе работника, содержание которого должно в полной мере соответствовать соглашению.

С учетом этого под незаконным переводом надо понимать несоблюдение работодателем порядка перевода работника на другую работу, определяемого совокупностью обязательных для его осуществления условий, установленных ТК РФ. Думается, что внесение подобной формулировки в качестве отдельной статьи в гл. 12 ТК РФ было бы правильным решением законодателя, так как это способствовало бы надлежащему выполнению работодателем его трудовых обязанностей и надлежащему функционированию материальной ответственности.

Рассматривая понятие незаконного перевода на другую работу, следует обратить внимание на связанную с ним категорию трудового права — «вынужденный прогул», предусмотренную в ч. 2 ст. 394 ТК РФ, которая гласит: «Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы». Это означает, что работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок за весь период вынужденного прогула, происшедшего в результате незаконного перевода работника на другую работу, в связи с чем он несет материальную ответственность, установленную ст. 234 ТК РФ.

Термин «вынужденный прогул» присутствовал в КЗоТ РФ и в настоящее время используется ТК РФ, что подчеркивает продолжительный период времени его применения в отечественном трудовом праве. Важным моментом является то, что от продолжительности вынужденного прогула напрямую зависит фактический размер материального ущерба, причиненного работнику в результате противоправных действий работодателя.

Однако понятие этой категории на сегодняшний день отсутствует в ТК РФ. Этот факт в науке трудового права не остался незамеченным, в связи с чем ее представители, восполняя данный пробел, предлагают различные его определения¹⁵. Очевидно, что разрабатывая их, данные авторы исходили из правомер-

¹⁵ Анисимов Л. Н., Анисимов А. Л. Трудовые отношения и материальная ответственность. М., 2005. С. 166; Козлова Т. Н. Материальная ответственность работодателя // Трудовое право. 2003. № 7. С. 62; Нуртдинова А., Чиканова Л. Незаконное увольнение и его правовые последствия. Практика применения ст. 213 КЗоТ РФ // Право и экономика. 2000. № 12. С. 35.

ности применения в трудовом праве термина «вынужденный прогул», тем самым разделяя позицию законодателя о необходимости его закрепления в трудовом законодательстве.

Но с этим трудно согласиться, так как согласно пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ прогул совершается без уважительных причин, т.е. в результате волевых противоправных и виновных действий самого работника, что расценивается трудовым законодательством как дисциплинарный проступок. Значит, «прогул» является категорией правового института «дисциплина труда» и влечет наступление дисциплинарной ответственности. Слово «вынудить» (вынужденный), согласно словарю русского языка, означает: «заставить сделать что-нибудь, добиться чего-нибудь»¹⁶; что применительно к данному случаю не зависит от воли самого работника. Поэтому термин «вынужденный прогул», в котором к тому же обнаруживается полная несо-

четаемость составляющих его слов, не может применяться к отношениям по материальной ответственности работодателя за незаконный перевод работника на другую работу.

Данное мнение в литературе по трудовому праву имеет достаточно убедительную аргументацию, на основании которой делается вывод о необходимости замены в части 2 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации термина «вынужденный прогул» словом «простой», понятие которого законодателю следует разработать для отношений по материальной ответственности работодателя¹⁷.

Представляется, что реализация законодателем предлагаемых в этой работе мер, направленных на совершенствование трудового законодательства, повысит эффективность действия правового механизма материальной ответственности работодателя за незаконный перевод работника на другую работу.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Анисимов Л. Н., Анисимов А. Л. Трудовые отношения и материальная ответственность. — М. : Эксмо, 2005. — 496 с.
2. Буянова М. О. Трудовое право России : учеб. пособие. — М., 2013. — 240 с.
3. Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право : учебник для вузов. — М. : Юрайт, 2011. — 523 с.
4. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права : монография. — Екатеринбург : УрГЮА, 1997. — 180 с.
5. Козлов В. А. Проблемы предмета и методологии общей теории права. — Л. : Изд-во Ленинградского ун-та, 1989. — 120 с.
6. Козлова Т. Н. Материальная ответственность работодателя // Трудовое право. — 2003. — № 7. — С. 60—64.
7. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К. Я. Ананьевой. — М. : Омега-Л, 2007. — 512 с.
8. Комментарий постатейный к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. Н. Г. Гладков, И. О. Снегирева. — М. : Профиздат, 2006. — 1032 с.
9. Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. — М. : Проспект, 2004. — Т. 2 : Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. — 608 с.
10. Нуртдинова А., Чиканова Л. Незаконное увольнение и его правовые последствия. Практика применения ст. 213 КЗоТ РФ // Право и экономика. — 2000. — № 12. — С. 34—38.
11. Ожегов С. И. Словарь русского языка. — М. : Советская энциклопедия, 1972. — 846 с.
12. Оробец В. М., Яковлев Д. А. Трудовое право : учеб. пособие. — СПб. : Питер, 2008. — 272 с.
13. Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. — М. : Эксмо, 2010. — 480 с.
14. Савин В. Т. Материальная ответственность работодателя перед работником в случае его незаконного увольнения // Пробелы в российском законодательстве. — 2015. — № 2. — С. 80—85.

¹⁶ Ожегов С. И. Словарь русского языка. М., 1972. С. 108.

¹⁷ Савин В. Т. Материальная ответственность работодателя перед работником в случае его незаконного увольнения // Пробелы в российском законодательстве. 2015. № 2. С. 83.

15. Савин В. Т. Развитие индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений // Проблемы юридической науки и правоприменительной деятельности. Серия : Право. — 2004. — Вып. 6. — С. 107—119.
16. Савин В. Т., Савин С. В. Правовое регулирование перевода работника на постоянную работу к другому работодателю // Пробелы в российском законодательстве. — 2016. — № 3. — С. 159—165.
17. Трудовое право России : учебник для вузов / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — М. : Юрайт, 2008. — 672 с.
18. Трудовое право России : учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. — М. : Норма: Инфра-М, 2013. — 608 с.

Материал поступил в редакцию 11 июля 2016 г.

THE CONCEPT OF "UNLAWFUL TRANSFER TO ANOTHER JOB" AS THE BASIS OF MATERIAL LIABILITY OF AN EMPLOYER

SAVIN Viktor Tihonovich — PhD, Professor of the Department of Land, Labour and Environmental L at the Kuban State Agrarian University
svt.2002@mail.ru
350044, Russia, Krasnodar, ul. Kalinina, 13

Review. *The paper is devoted to the problem of research of social relations involving material liability of an employer for unlawful transfer of an employee to a different job. The subject of the research involves the issues related to theoretical provisions of liability grounded by an unlawful transfer of an employee that has great importance for understanding of the concept, which caused the necessity to explore a legal category of unlawful transfer to another job. To this end, the paper examines such elements of the concept as "employee transfer" and "other work", and the category of "forced truancy", that is closely connected with them, which encourages understanding of the concept of unlawful transfer to another job and its essence. Special attention is given to the conditions of transferring an employee to another job and the failure to comply with them testifies its unlawfulness that entails material liability of an employer. The main conclusions of the research are as follows: in order to transfer an employee to another job lawfully it is necessary to comply with all conditions of such a transfer simultaneously; a mutual agreement between parties to an employment contract that deals with the transfer to another job should be treated as an employment contract; unlawful transfer means failure on the part of an employer to comply with mandatory requirements for the transfer to another job that are cumulatively determined in the RF Labor Code; forced truancy cannot be applied to regulate relations that involve material responsibility of an employer for unlawful transfer of an employee to another job. Special contribution of the author to the study of the topic results in the development of measures aimed at improving labor legislation governing this kind of employer liability that will contribute to the strengthening of protection of labor rights and legitimate interests of employees during their transfers to another job.*

Keywords: *employee, employer, transfer to another job, unlawful transfer to another job, forced truancy, conditions of lawful transfer, material liability of the employer.*

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Anisimov L. N., Anisimov A. L. Trudovye otnoshenija i material'naja otvetstvennost'. — М. : Jeksmo, 2005. — 496 s.
2. Bujanova M. O. Trudovoe pravo Rossii : ucheb. posobie. — М., 2013. — 240 s.
3. Gejhman V. L., Dmitrieva I. K. Trudovoe pravo : uchebnik dlja vuzov. — М. : Jurajt, 2011. — 523 s.
4. Golovina S. Ju. Ponjatijnyj apparat trudovogo prava : monografija. — Ekaterinburg : UrGJuA, 1997. — 180 s.
5. Kozlov V. A. Problemy predmeta i metodologii obshhej teorii prava. — L. : Izd-vo Leningradskogo un-ta, 1989. — 120 s.
6. Kozlova T. N. Material'naja otvetstvennost' rabotodatelja // Trudovoe pravo. — 2003. — № 7. — S. 60—64.
7. Kommentarij k Trudovomu kodeksu RF / pod red. K. Ja. Anan'evoj. — М. : Omega-L, 2007. — 512 s.

8. Комментарий постатейный к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. Н. Г. Gladkov, I. O. Snigireva. — М. : Profizdat, 2006. — 1032 s.
9. Lushnikova M. V., Lushnikov A. M. Kurs trudovogo prava : uchebnik : v 2 t. — М. : Prospekt, 2004. — Т. 2 : Trudovye prava v sisteme prav cheloveka. Individual'noe trudovoe pravo. — 608 s.
10. Nurtdinova A., Chikanova L. Незаконное увольнение и его правовые последствия. Практика применения ст. 213 КЗоТ РФ // Право и экономика. — 2000. — № 12. — С. 34—38.
11. Ozhegov S. I. Slovar' russkogo jazyka. — М. : Sovetskaja jenciklopedija, 1972. — 846 s.
12. Orobec V. M., Jakovlev D. A. Trudovoe pravo : ucheb. posobie. — SPb. : Piter, 2008. — 272 s.
13. Prava rabotodatelej v trudovyh otnoshenijah / pod red. A. F. Nurtdinovej, L. A. Chikanovoj. — М. : Jeksmo, 2010. — 480 s.
14. Savin V. T. Material'naja otvetstvennost' rabotodatelja pered rabotnikom v sluchae ego nezakonnogo uvol'nenija // Probely v rossijskom zakonodatel'stve. — 2015. — № 2. — С. 80—85.
15. Savin V. T. Razvitie individual'no-dogovornogo regulirovanija trudovyh otnoshenij // Problemy juridicheskoi nauki i pravoprimeritel'noj dejatel'nosti. Serija : Pravo. — 2004. — Vyp. 6. — С. 107—119.
16. Savin V. T., Savin S. V. Pravovoe regulirovanie perevoda rabotnika na postojannuju rabotu k drugomu rabotodatelju // Probely v rossijskom zakonodatel'stve. — 2016. — № 3. — С. 159—165.
17. Trudovoe pravo Rossii : uchebnik dlja vuzov / pod obshh. red. E. B. Hohlova, V. A. Safonova. — М. : Jurajt, 2008. — 672 s.
18. Trudovoe pravo Rossii : uchebnik / pod red. S. P. Mavrina, E. B. Hohlova. — М. : Norma: Infra-M, 2013. — 608 s.