

КУРСОВАЯ РАБОТА
По курсу: Трудовое право

Тема: ИЗМЕНЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

АУДИЕНТ:

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ:

г. Кишинев

СОДЕРЖАНИЕ

ТОС о "1-3" h z u СОДЕРЖАНИЕ.. PAGeref Тос154515252 h 2

Введение. PAGeref Тос154515253 h 3

Глава I. Понятие, содержание и заключение трудового договора. PAGeref Тос154515254 h 5

§ 1.1 Понятие индивидуального трудового договора. PAGeref Тос154515255 h 5

§ 1.2. Субъекты, стороны трудового договора. PAGeref Тос154515256 h 6

§ 1.3. Срок трудового договора. PAGeref Тос154515257 h 7

§ 1.4. Содержание и форма трудового договора. PAGeref Тос154515258 h 8

§ 1.5. Гарантии при приеме на работу. PAGeref Тос154515259 h 11

Глава II. Изменение трудового договора. PAGeref Тос154515260 h 13

§ 2.1. Общие положения. PAGeref Тос154515261 h 13

§ 2.2. Перевод. PAGeref Тос154515262 h 14

§ 2.3. Перемещение. PAGeref Тос154515263 h 16

§ 2.4. Обоснование причин для изменения трудового договора. PAGeref Тос154515264 h 20

§ 2.5. Временное изменение места работы.. PAGeref Тос154515265 h 22

§ 2.6. Временный перевод на другую работу. PAGeref Тос154515266 h 23

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.. PAGeref Тос154515267 h 27

БИБЛИОГРАФИЯ.. PAGeref Тос154515268 h 28

Введение.

Конституция Республики Молдова, имеющая высшую юридическую силу и служащая юридической базой для всех отраслей права, закрепляет право граждан на труд и защиту в сфере трудовой деятельности.[1] Отношения, возникающие в сфере трудового права, регулируются Трудовым кодексом Республики Молдова (далее по тексту ТК РМ)[2]. К ним относится свобода выбора деятельности и сферы применения труда, право распоряжаться своими способностями к труду.

Принцип свободы труда, провозглашенный в Конституции РМ, полностью отвечает положениям Всеобщей декларации прав человека[3]. Свобода труда означает, что только самому гражданину принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду.

В науке трудового права трудовой договор рассматривают в следующих двух аспектах: как соглашение работника с работодателем о труде на данном предприятии и как важнейший институт трудового права, определяющий нормы трудового договора: его заключение, изменение и прекращение. Трудовой договор как соглашение о работе является юридическим фактом, который порождает трудовое правоотношение работника, и необходимой предпосылкой для распространения на него трудового законодательства и возникновения других правоотношений, непосредственно связанных с трудовым.

Трудовой договор является основанием возникновения трудового правоотношения, он также предопределяет его содержание. Кроме этого, трудовой договор выступает основанием дальнейшего существования и развития этого правоотношения, а изменение условий трудового договора влечет за собой изменение трудового правоотношения. Прекращение трудового договора прерывает само трудовое правоотношение между его сторонами.

Реализовать свое право на труд гражданин может путем заключения трудового договора. При этом работник приобретает право на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование для него самого и его семьи. Все граждане Молдовы имеют равное право доступа к любым должностям в государственных органах в соответствии с профессией и без какой – либо дискриминации.

Сегодня трудовой договор – это единственная возможность отстаивать свои права при возникновении трудовых споров, как со стороны работодателя, так и со стороны работника. Поэтому его наличие подчас просто необходимо.

Глава I. Понятие, содержание и заключение трудового договора.

§ 1.1 Понятие индивидуального трудового договора.

Значение трудового договора большое, как народнохозяйственное, так и социальное и правовое.

Народнохозяйственное, производственное значение состоит в том, что он является основной формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования рабочей силы, трудовых ресурсов страны. Он закрепляет работников за определенными предприятиями, территориями страны, отраслями народного хозяйства.

Социальное значение трудового договора заключается в том, что путем его заключения реализуется право на труд и обеспечение занятости, а также свобода труда.

Правовое значение трудового договора состоит в том, что он является основанием возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника. Хотя трудовой договор и трудовые правоотношения – это взаимосвязанные правовые категории, но их надо различать: трудовой договор – это соглашение, а трудовое правоотношение – это возникающая по данному соглашению юридическая связь работника и работодателя. По трудовому договору работник становится членом данного трудового коллектива и приобретает дополнительные льготы, установленные коллективным договором и социально-партнерскими соглашениями, а также право на участие в управлении организацией.

С заключением трудового договора на его стороны распространяются трудовые права и обязанности, предусмотренные другими институтами трудового права (по ограничению рабочего времени, отпускам, по оплате, охране труда и т.д.). Таким образом, трудовой договор является основанием распространения на работника общего и специального трудового законодательства.

Трудовой договор – это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это делать через другое лицо. Поэтому данный договор охраняет личность работника, его здоровье, честь и достоинство.

Индивидуальный трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, на основании которого работник обязуется выполнять работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, на которую он назначен, с соблюдением правил внутреннего распорядка предприятия, а работодатель обязуется обеспечить работнику условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать ему заработную плату.[4]

§ 1.2. Субъекты, стороны трудового договора.

Субъектами трудового договора являются работник и работодатель.

Работник – физическое лицо. Для вступления в трудовые отношения он должен обладать правосубъектностью, то есть способностью иметь и лично осуществлять трудовые права и обязанности, а также нести юридическую трудовую ответственность – быть деликтоспособным.

Граждане имеют право на выбор работы путем прямого обращения к работодателю, либо через посредничество службы занятости.

Работодателем в трудовом договоре является юридическое или физическое лицо, обладающее работодательской правосубъектностью. Работодатель имеет право принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему, на равных основаниях с гражданами, имеющими направление службы занятости.[5]

Работодатель - юридическое лицо может заключать индивидуальные трудовые договоры с момента приобретения статуса юридического лица. Работодатель - физическое лицо может заключать индивидуальные трудовые договоры с момента приобретения полной дееспособности. Запрещается заключение индивидуального трудового договора с целью занятия незаконной либо аморальной работой или деятельностью.

§ 1.3. Срок трудового договора.

Индивидуальный трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Индивидуальный трудовой договор может быть заключен и на определенный срок, не превышающий пяти лет, в соответствии с требованиями настоящего кодекса. Если в индивидуальном трудовом договоре не указан срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.[6]

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы (на время выполнения временных работ продолжительностью до двух месяцев, а также сезонных работ) или условий ее исполнения, или интересов работника, а также в случаях непосредственно предусмотренных законом (ст. 55 ТК РФ).

§ 1.4. Содержание и форма трудового договора.

Содержание трудового договора – это все его условия. В содержание трудового договора включаются взаимные права, обязанности и ответственность сторон.

Условия договора делятся на непосредственные, оговариваемые непосредственно сторонами в письменном тексте трудового договора, и производные, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашениями и в силу заключения трудового договора распространяющиеся на стороны (о порядке перевода, увольнения, правилах охраны труда и т.п.).

Непосредственные условия могут быть двух видов: необходимые и дополнительные. Без необходимых условий не может быть трудового договора. Для трудового договора – это место работы (с указанием структурного подразделения), специальность, квалификация, должность, т.е. трудовая функция работника, оплата его труда, а в срочных, сезонных и временных договорах – также срок, сезонный или временный характер работы. К дополнительным непосредственным условиям относятся условия об испытательном сроке при приеме, о дополнительных отпусках, предусмотренных в коллективном или конкретно в данном трудовом договоре, о каких-либо доплатах, льготах, устанавливаемых по соглашению сторон договора. Если дополнительные условия оговорены, они обязательны для выполнения, как и необходимые и производные условия.

Согласно ст. 49 ТК содержание индивидуального трудового договора определяется по соглашению сторон с учетом положений действующего законодательства и включает следующее:

- а) фамилию и имя работника;
 - б) идентификационные реквизиты работодателя;
 - с) срок договора;
 - д) дату вступления в силу договора;
 - е) должностные функции;
 - ф) риски, сопутствующие должности;
 - г) права и обязанности работника;
 - х) права и обязанности работодателя;
 - и) условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, надбавки, премии и материальную помощь;
 - й) компенсации и выплаты, в том числе за тяжелую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда;
 - к) место работы;
 - л) режим труда и отдыха;
 - м) испытательный срок (в случае необходимости);
 - н) продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска и условия его предоставления;
 - о) положения коллективного трудового договора и правил внутреннего распорядка предприятия, касающиеся условий труда работника;
 - р) условия социального страхования;
 - г) условия медицинского страхования,
- а также иные условия, не противоречащие действующему законодательству.^[7]

Так, например, помимо необходимых, в трудовой договор может быть внесено множество условий персонифицирующих труд данного лица. Это могут быть условия, уточняющие оплату труда, договоренность о работе с неполным рабочим днем (неделей), о совмещении профессий, совместительстве, особом режиме рабочего времени, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, снабжение спецодеждой, условие об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об отработке после ученичества и другие, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, а также коллективным договором, являются недействительными. Например, нередко работодатель (предприниматель, фирма) требует от принимаемой на работу женщины подписку или заверение, что она не будет беременеть, рожать в период работы у него, что явно незаконно. Или, чтобы не платить из своей прибыли налоги с фонда оплаты труда, работодатель устно договаривается с трудящимся, что будет платить ему такую-то зарплату, а в письменном трудовом договоре проставляется сумма в 3-4 раза меньше оговоренной или вообще письменная форма трудового договора при приеме на работу не соблюдается. Незаконно оговоренное в трудовом договоре условие, являясь недействительным, не подлежит и защите.

Условия трудового договора должны соответствовать основным требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы, работы с вредными условиями труда.

Обязательная письменная форма контракта способствует расширению возможностей индивидуального регулирования.

§ 1.5. Гарантии при приеме на работу.

Вступая в трудовые отношения, работник приобретает комплекс прав: право на признание и обеспечение приоритета его жизни и здоровья, по отношению к производственной деятельности предприятия; на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда; право на защиту от безработицы; право на отдых, обеспечиваемый ограниченной законом продолжительностью рабочего времени, выходными и праздничными днями, с оплачиваемым ежегодным отпуском.

Закон запрещает необоснованный отказ в приеме на работу. Необоснованными признаются все обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника, в том числе пол, раса, национальность, язык, социальное происхождение, имущественное положение, место жительства, отношение к религии, убеждения, принадлежность к общественным объединениям.^[8]

В соответствии с основами законодательства РМ об охране труда, работодатель обязан обеспечить поступающим на работу безопасность при эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и применяемых в производстве сырья и материалов, а также эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты, соответствующие требованиям об охране труда; надлежащие условия труда на каждом рабочем месте; организацию санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников; выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. При заключении трудового договора работодатель обязан информировать будущего работника о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах. При этом он должен инструктировать работника по применению норм, правил и инструкций по охране труда.

Отказ работодателя в приеме на работу может быть обжалован в судебной инстанции.

Глава II. Изменение трудового договора.

§ 2.1. Общие положения

Вопрос об изменении индивидуального трудового договора может возникнуть по различным причинам: экономическая целесообразность, сокращение численности или штата, состояние здоровья работника, несоответствие его занимаемой должности и т.п.

Согласно ст. 68 ТК РМ, изменением индивидуального трудового договора признаются такие изменения, которые касаются:

Срока договора;

Места работы;

Специфики труда (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда, введение особых условий договора, предусмотренных статьей 51 ТК РМ, и др.);

Размера оплаты труда;

Режима труда и отдыха;

Специальности, профессии, квалификации, должности;

Характера и порядка предоставления льгот.^[9]

Изменение индивидуального трудового договора возможно лишь с обоюдного письменного согласия его сторон, которое оформляется в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, являющемуся его неотъемлемой частью. Односторонне изменение трудового договора со стороны работодателя допускается в виде исключения в рамках ТК РФ. В этом случае работодатель обязан уведомить работника об изменении договора не менее, чем за 2 недели.

§ 2.2. Перевод.

Трудовое законодательство запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, поскольку эта работа будет другой и ее выполнение будет означать изменение трудового договора.^[10]

Перевод на другую работу означает изменение существенных условий трудового договора. Существенными условиями трудового договора являются все непосредственно оговоренные в письменном тексте трудового договора условия, а также производные, предусмотренные законодательством, кроме случаев, когда их меняет сам законодатель.

При решении вопроса о том, является ли поручение другой работы переводом, необязательно, чтобы при этом изменялись все составляющие трудовой функции работника – профессия, специальность, должность, квалификация. Переводом будет являться изменение хотя бы одного из этих элементов. Следует иметь в виду, что понятие специальность является значительно более узким, чем понятие профессия. Например, профессия врача имеет множество специальностей: врач-терапевт, хирург, стоматолог, окулист и т.д. Изменение специальности при продолжении работы по той же профессии будет являться переводом. Обязательным условием трудового договора является работа определенной квалификации. Поэтому поручение слесарю 5 разряда работы по более низкому или более высокому разряду также является переводом на другую работу.

Поручение работнику работы по должности, для занятия которой требуется та же профессия и специальность, как и при занятии должности, выполняемой работником, следует рассматривать как перевод, если изменяется профиль работы. Так, в судебной практике имел место случай, когда судом было признано переводом на другую работу поручение врачу-терапевту, работающему дежурным врачом медсанчасти, работы участкового врача-терапевта.

Перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением перевода в связи с производственной необходимостью и в связи с простоем. Согласие работника на перевод на другую работу требуется и в том случае, если этот перевод осуществляется в интересах работника (при назначении на более высокую должность, при переводе на работу более высокой квалификации, при переводе в связи с необходимостью трудоустройства при сокращении штата или численности работников или признанием работника в установленном порядке несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья и т.д.).

Согласие на перевод дается работником в письменной форме (например, в виде личного заявления). Такое согласие должно быть конкретным: должно быть дано согласие на перевод на определенную работу, а не согласие на перевод вообще. Согласие на перевод работодатель должен получить до издания приказа. При согласовании вопроса о переводе работник должен быть подробно ознакомлен со всеми условиями труда по той работе, на которую его предполагается перевести.

Согласие должно быть добровольным волеизъявлением работника. При установлении, что работник был вынужден согласиться на перевод в связи со сложившимися обстоятельствами, такой перевод следует признать незаконным. Фактическое исполнение работы, на которую работник был переведен, нельзя рассматривать как согласие на перевод. Приступив к работе на основании указания работодателя, работник вправе обратиться в органы по рассмотрению трудовых споров о признании такого перевода незаконным. Однако если после издания приказа о переводе работник приступил к выполнению этой работы и выполнял ее в течение длительного времени и при этом не ставил вопроса о своем несогласии с переводом, суд с учетом конкретных обстоятельств может вынести решение о законности такого перевода в связи с наличием фактического согласия.

Если работник, не соглашаясь с переводом на другую работу, отказался приступить к выполнению обязанностей по новой работе, такой отказ не может быть признан нарушением трудовой дисциплины.

§ 2.3. Перемещение

От перевода следует отличать «перемещение». Перемещение не является переводом на другую постоянную работу, не требует согласия работника и осуществляется в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, либо связано с поручением работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции (не выходит за пределы специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором) и не изменяет существенных условий трудового договора.^[11]

Перемещение в другое структурное подразделение той же организации возможно, если в трудовом договоре не обуславливалось то структурное подразделение, в котором будет трудиться работник, заключивший данный трудовой договор.

Рассматривая трудовые споры, связанные с переводом на другую работу, суд должен выяснить, имел место перевод работника или произошли какие-либо иные изменения в содержании трудовой деятельности работника, носящие характер перемещения.

Перемещение работника недопустимо, если оно противопоказано ему по состоянию здоровья. Перевод и перемещение работника не допускаются, в том числе и с согласия работника, если это противопоказано ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением или требованиями законодательства.

Согласно закону, перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами. С учетом конкретных обстоятельств изменение условий труда работника при перемещении может быть признано незаконным, если будет установлено, что такие причины отсутствуют, а перемещение произведено с целью передвинуть неугодного работника на другое рабочее место с худшими условиями труда, с изменением заработной платы и т.д.

В таких случаях на работодателя возлагается обязанность восстановить работника на прежнем рабочем месте. Так, по одному из дел судом было установлено, что руководитель сети предприятий розничной торговли переместил истцу Р., работавшую директором продовольственного магазина, расположенного в центре города, на работу директором магазина, расположенного на окраине. При таком перемещении у истницы существенно уменьшилась заработная плата. В судебном заседании ответчик не представил доказательств о наличии производственных, организационных или экономических причин для такого перемещения; кроме того, было установлено, что между руководителем и истницей сложились неприязненные отношения. При таких обстоятельствах суд пришел к выводу о незаконности перемещения и возложил на работодателя обязанность восстановить истцу на прежнем месте работы.

Таким образом, при возникновении спора о правомерности перемещения работника в предмет доказывания входят следующие обстоятельства, имеющие юридическое значение для разрешения спора:

- 1) отсутствие данных об изменении существенных условий труда, обусловленных законодательством, договорами о труде, которые распространяются на перемещаемого работника;
- 2) подтверждение работы после перемещения в пределах специальности, квалификации или должности, а также иных существенных условий, которые содержатся в заключенном с перемещаемым работником трудовом договоре;
- 3) отсутствие противопоказаний по состоянию здоровья для перемещения работника.

Для подтверждения этих обстоятельств работодатель может воспользоваться всеми видами существующих доказательств. Однако основными из них являются письменные доказательства, в частности приказ о приеме на работу, заключенный трудовой договор, должностная инструкция, приказ о перемещении, характеристика нового рабочего места, а также подразделения, в котором ему предстоит работать, место нахождения нового подразделения, новые обязанности работника, справка о его состоянии здоровья, которая позволяет сделать вывод, что перемещение не противопоказано работнику по состоянию здоровья.

Таким образом, определим отличительные особенности перевода и перемещения.

Во-первых, при переводе работника изменяется его трудовая функция, а при перемещении нет.

Во-вторых, при переводе изменяются или могут быть изменены существенные условия трудового договора, а при перемещении нет.

В-третьих, при переводе работника требуется его согласие, а при перемещении нет.

Согласие работника на перевод на другую постоянную работу на том же предприятии, а также на другое предприятие должно быть получено администрацией в письменной форме. Однако если перевод осуществлен без получения письменного согласия работника, но он добровольно приступил к выполнению другой работы, такой перевод может считаться законным. В любом случае работодатель не имеет права ни переводить, ни перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (если есть соответствующие документы, иные доказательства).

В-четвертых, перевод может быть осуществлен:

- 1) в той организации, где работает работник;
- 2) в другую организацию;
- 3) в другую местность вместе с организацией.

Перемещение же осуществляется только в рамках одной организации, где деятельность работника является основной[12].

§ 2.4. Обоснование причин для изменения трудового договора.

Как было отмечено выше, работодатель имеет право изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре по обоснованным производственным, организационным или экономическим причинам. Существенными условиями труда признаются системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия, устанавливаемые в соответствии с Трудовым кодексом.

Если изменение существенных условий труда произведено работодателем безмотивно, без обоснованных производственных, организационных или экономических причин, то такое изменение с учетом конкретных обстоятельств может быть признано судом незаконным с возложением на работодателя обязанности восстановить прежние условия труда.

Обоснование этих причин должно быть указано в приказе. К таким причинам, в частности, могут быть отнесены: рационализация рабочих мест, изменение техники и технологии производства, введение новых форм организации труда, совершенствование рабочих мест на основе аттестации.

Под организационными причинами следует понимать, например, реорганизацию предприятия, введение новых форм организации труда, увеличение объема выполняемых функций и работ, уплотнение рабочего времени и т.п.

К экономическим причинам можно отнести снижение прибыли предприятия, уменьшение фонда оплаты труда и др. К производственным причинам относятся изменение техники и технологии производства, внедрение автоматизированных программ в работу отдельных служб, внедрение передовых методов, приемов работы (применение в работе персонального компьютера), установка нового оборудования, перепрофилирование производства, автоматизация и компьютеризация производственных процессов и т.д.

Об изменении существенных условий труда работодатель обязан предупредить работника письменно не менее, чем за два месяца. В период срока предупреждения работник продолжает выполнять свою трудовую функцию в соответствии с условиями трудового договора. Этот срок предоставляется работнику для обдумывания предложения работодателя и решения вопроса о согласии или несогласии на изменение существенных условий труда. Согласие работника на продолжение работы в связи с изменением существенных условий труда или отказ в таком согласии должны быть в письменной форме.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по ч. 1 ст. 86 ТК РФ. Следует также иметь в виду, что отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда не является нарушением трудовой дисциплины и за такой отказ не может быть объявлено дисциплинарное взыскание или произведено увольнение как за нарушение трудовой дисциплины.

Если работодатель произвел увольнение работника, отказавшегося от продолжения работы в изменившихся условиях труда, до истечения двухмесячного срока, то при отсутствии других оснований для восстановления работника на работе суд вправе изменить дату увольнения с таким расчетом, чтобы общий срок со дня

фактического предупреждения составил два месяца, и за этот период в пользу работника взыскивается заработная плата.

§ 2.5. Временное изменение места работы

В случае производственной необходимости работник может быть направлен в служебную командировку сроком до 60 календарных дней или откомандирован на другое место работы сроком не более одного года.

Направление работника в командировку осуществляется приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя. В этом случае временное изменение места работы обязательно для работника независимо от его согласия, а отказ от выполнения распоряжения работодателя о переводе, если отсутствуют для этого уважительные причины, считается нарушением работником трудовой дисциплины.

Права работника, направленного в командировку работодателем, защищены статьями 175-177 ТК РФ. За работником сохраняется рабочее место, должность, заработная плата, а также производится возмещение расходов, связанных с проездом к месту командирования и обратно, затраты по найму жилья, суточные, а также прочие затраты, связанные напрямую или косвенно с выполнением задания на командировку, например, телефонные переговоры по служебным вопросам, приобретение на месте командирования необходимых материалов или тому подобного для ремонта или гарантийного обслуживания, и др.

В случае откомандирования работника на длительный срок требуется письменное согласие работника. При этом работнику и членам его семьи оплачивается проезд к месту работы, провоз имущества (или работодатель предоставляет транспорт для перевозки имущества), оплачиваются расходы по обустройству на новом месте жительства. Эти права работника закреплены в ст.177 ТК РФ.

В отношении времени отдыха и размера оплаты труда на основании ст. 72 ТК РФ применяются более выгодные условия для работника. Зарплата работнику, откомандированному на другое место работы, выплачивается предприятием по месту откомандирования. В случае неплатежеспособности предприятия, обязательства по оплате труда и прочим расходам, связанным с откомандированием работника, несет предприятие, откомандировавшее его.

§ 2.6. Временный перевод на другую работу

В случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на работу, не обусловленную трудовым договором. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Производственной необходимостью признается необходимость для данного работодателя предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий, либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества работодателя либо иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника. Временный перевод производится для предотвращения простоя, а не при наличии самого факта простоя, т.е. для устранения причин, могущих повлечь простой, – например, необходимость срочной разгрузки прибывших вагонов с сырьем, материалами, срочный ремонт поврежденных электросетей и т.п.^[13]

Перечень случаев, которые могут являться производственной необходимостью, не является исчерпывающим. Судебная практика под производственной необходимостью понимает необходимость выполнения срочных, заранее не предвиденных работодателем работ, от своевременного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или какого-либо цеха, отдела, участка, в частности. Помимо указанных в законе, в коллективном договоре могут быть предусмотрены другие случаи производственной необходимости.

В то же время обычные потребности производства, а также ненадлежащая организация производственного процесса не могут служить основанием для таких переводов. Если в судебном заседании будет установлено, что временный перевод был произведен работодателем под предлогом производственной необходимости при фактическом отсутствии таковой, то такой перевод должен быть признан незаконным.

Законом предусмотрено, что при производственной необходимости работник может быть переведен на работу по другой профессии, должности, специальности, квалификации. Это означает, что работник может быть переведен и на работу более низкой квалификации. Временный перевод на другую работу в случае

производственной необходимости может иметь место без учета квалификации и специальности работника и не требует его согласия, если срок перевода не превышает одного месяца.

В приказе о переводе должен быть указан срок перевода, который не может превышать один месяц. Если после окончания месячного срока работодатель не предоставляет работнику прежнюю работу, работник вправе прекратить работу, на которую он был переведен, и обратиться в органы по рассмотрению трудовых споров о предоставлении прежней работы. В этих случаях комиссия по трудовым спорам или суд должны вынести решение о восстановлении работника на прежней работе.

Вместе с тем закон ограничил месячным сроком разовый перевод в связи с производственной необходимостью. Количество же переводов законом не ограничено. Поэтому в течение года перевод по производственной необходимости может иметь место неоднократно, но каждый раз не более одного месяца. Если же работник согласен на перевод, то правило об ограничении его месячным сроком в этом случае не распространяется.

При временном переводе в связи с производственной необходимостью оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Это правило применяется и в том случае, когда перевод, вызванный производственной необходимостью, произведен в нарушение закона.

Законом предусмотрена возможность временного перевода при производственной необходимости и к другому работодателю, но в той же местности. Перевод к другому работодателю допускается лишь при производственной необходимости у работодателя, с которым работник состоит в трудовых отношениях, а не при производственной необходимости у того работодателя, к которому переводят работника.

Одним из случаев производственной необходимости является необходимость замещения отсутствующего работника. Временное замещение – это исполнение должностных обязанностей отсутствующего работника. На временное замещение не требуется согласие работника. Временное замещение, как разновидность перевода в случае производственной необходимости не может превышать без согласия работника одного месяца. При согласии работника на перевод для замещения временно отсутствующего работника такой перевод может быть и на более длительный срок.

Возложение на работника обязанности временно отсутствующего работника возможно, если по должности временно отсутствующего работника не предусмотрен штатный заместитель. Временный перевод для замещения отсутствующего работника допускается, если этот работник отсутствует на работе в связи с болезнью, нахождением в отпуске, командировке, выполнением государственных обязанностей, отстранением от работы и т.д. Временный перевод на вакантную должность не допускается. Временное исполнение обязанностей по должности отсутствующего работника возлагается на другого работника приказом (распоряжением) работодателя.

При временном замещении замещаемому работнику в организациях, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, оплата производится в размере должностного оклада, предусмотренного штатным расписанием для замещаемого работника (без надбавок и доплат). Замещающий работник премируется по условиям и в размерах, установленных по должности замещаемого работника. Премия начисляется на должностной оклад (без надбавок и доплат) замещаемого работника. В иных организациях условия и порядок оплаты труда при временном замещении устанавливаются работодателем и предусматриваются в коллективных договорах, соглашениях.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В новых условиях демонополизации экономики, при многообразии форм собственности и правовом нигилизме, неизбежно возникают новые проблемы надзора за исполнением положения Трудового законодательства РМ. В связи с этим трудовые договоры между работником и работодателем приобрели особую важность. Работнику предоставляется документально зафиксированный перечень условий его труда, на основании которого он может обжаловать решение о неправомерном увольнении или переводе на другую работу, в судебном порядке.

Принцип стабильности и определенности условий трудового договора находит свое подтверждение в создании большого количества предприятий малого бизнеса. В большинстве случаев исполнение трудовых обязанностей нарушают права работников, вынужденных нерационально использовать свой труд и часто

выполнять менее квалифицированную, менее интересную и неприятную работу, не отвечающую нормам трудового законодательства.

Таким образом, трудовой договор является одним из центральных институтов трудового права РМ, включающим в себя нормы, касающиеся приема на работу, изменения трудового договора и прекращения трудового договора.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Конституция Республики Молдова. Принята 29 июля 1994 года
2. Трудовой кодекс Республики Молдова. Принят 28 марта 2003 года
3. Всеобщая декларация прав человека. Принята 10 октября 1948 года. (www.un.org)
4. Сосна Б.И., Горелко Н.А. «Трудовое право Республики Молдова» Научно-практическое пособие. Кишинэу 2001 год.
5. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. М.: Дело, 2000. С. 117 - 131.
6. Аكوпова Е.М. Современный трудовой договор (контракт).-М., 1997.
7. Гусов К.Н. Комментарии к кодексу законов о труде РФ.-М.: Издательство «Проспект», 1996.
8. Еналеева И.Д., Мизюн Н.В. «Порядок изменения трудового договора» (www.uhr.ru)

[1] Статья 43 Конституции Республики Молдова

[2] Статья 4 Трудового кодекса Республики Молдова

[2] Статья 23 Всемирной декларации прав человека

[4] Статья 45 Трудового кодекса Республики Молдова

[5] Статья 46 Трудового кодекса Республики Молдова

[6] Статья 54 Трудового кодекса Республики Молдова

[7] Статья 49 Трудового кодекса Республики Молдова

[8] Статья 47 Трудового кодекса Республики молдова

[9] Статья 68 Трудового кодекса Республики Молдова

[10] Статья 50 Трудового кодекса Республики Молдова

[11] Сосна Б.И., Горелко Н.А. «Трудовое право Республики Молдова» стр.58.

[12] Еналеева И.Д., Мизюн Н.В. «Порядок изменения трудового договора»

[13] Сосна Б.И., Горелко Н.А «Трудовое право Республики Молдова» стр.60-62.

