DOI: 10.21603/2542-1840-2019-3-3-281-288

оригинальная статья

УДК 349.2

Необоснованно привилегированное положение работника, принимаемого в порядке перевода

Сергей В. Кичигин [a, @, ID]

[a] Спортивная школа олимпийского резерва по боксу имени заслуженного тренера СССР В. П. Курегешева, 650070, Россия, г. Кемерово, ул. Тухачевского, 19

[@] 76-42-50@mail.ru

[ID] https://orcid.org/0000-0003-0187-145X

Поступила в редакцию 25.09.2019. Принята к печати 21.10.2019.

Аннотация: Предмет исследования – институт перевода работника к другому работодателю на постоянную работу. Сравнивается правовое положение работника, принимаемого в порядке перевода, и работника, с которым предварительно был заключен трудовой договор. В результате проведенного анализа норм Трудового кодекса РФ, регулирующих отношения работника и работодателей в процессе увольнения в порядке перевода и последующего приема на новую работу, было выявлено, что законодательно лицо, переводящееся на постоянную работу к новому работодателю, поставлено в необоснованно привилегированное положение относительно лиц, увольняемых по собственному желанию и принимаемых на новую работу в общем порядке. Несмотря на то, что как процедуры увольнения по собственному желанию и в порядке перевода, так и прием на работу в общем порядке и в порядке перевода не имеют значимых сущностных различий, законом для работника, принимаемого в порядке перевода, установлены два значимых преимущества относительно других категорий работников, а именно: а) новый работодатель обязан заключить с ним трудовой договор в месячный срок с момента увольнения с прежнего места работы; б) за переводящимся работником бронируется рабочее место, в том числе и в случае, если это рабочее место занято другим работником, находящимся в процессе увольнения (закон в этой ситуации отказывает увольняющемуся работнику в праве отозвать свое заявление об увольнении). Такое положение признается недопустимым, нарушающим права основной массы работников, так как преференции предоставлены законодателем искусственно выделенной им категории работников – меняющих место своей постоянной работы в порядке перевода. В результате создается ситуация законодательного закрепления дискриминации подавляющего числа работников, принимаемых на работу в общем порядке, в том числе лиц, заключивших с новым работодателем трудовой договор с отложенной датой начала работы. Предложено исключить из Трудового кодекса РФ норму о переводе работника на постоянную работу к другому работодателю, а также связанные с ней нормы, содержащиеся в статьях 64, 70, 77 Трудового кодекса РФ, как не вписывающиеся в сложившиеся на настоящее время социально-экономические условия и не соответствующие нормам международного права и российского законодательства. Предложено в целях стимулирования сторон трудовых отношений к предварительному оформлению трудового договора установить гарантии приема на работу, действующие сегодня в отношении переводящихся работников, для лиц, с которыми заключен трудовой договор с отложенной датой вступления его в силу.

Ключевые слова: перевод работника, перевод к другому работодателю, увольнение переводом, прием в порядке перевода, приглашение на работу, письменное приглашение, предложение работы, гарантии при трудоустройстве

Для цитирования: Кичигин С. В. Необоснованно привилегированное положение работника, принимаемого в порядке перевода // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2019. Т. 3. № 3. С. 281–288. DOI: https://doi.org/10.21603/2542-1840-2019-3-3-281-288

Введение

Положениями ч. 2 ст. 64 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) запрещено какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора, не связанных с деловыми качествами работника. Под деловыми качествами понимаются способности работника выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)[1]. Недопущение дискриминации в области труда является одним из четырех фундаментальных принципов трудовых прав, названных в Декларации Международной организации

[1] О применении судами РФ ТК РФ. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015). Абз. 6. П. 10. Режим доступа: http://www.supcourt.ru/documents/own/8223/ (дата обращения: 01.10.2019).

DOI: 10.21603/2542-1840-2019-3-3-281-288

труда (МОТ) «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмах ее реализации» 1998 г., которая в силу ч. 4 ст. 15 Конституции РФ и ч. 1 ст. 10 ТК РФ является составной частью правовой системы России как государства-члена МОТ.

Понятие *дискриминация* восходит корнями к латинскому слову *discriminatio*, означающему «различение»[2]. «Множество дефиниций, приведенных в толковых словарях, сходны в одном: суть дискриминации – в ущемлении или лишении прав одних лиц в сравнении с другими без разумных и объективных на то оснований» [1, с. 84]. Такое понимание термина содержится и в Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий».

Основная масса публикаций по проблематике дискриминации в сфере труда и трудовых отношений касается возрастных [2–4] или половых (гендерных) признаков [5–7], иные грани дискриминации в более общих, обзорных работах зачастую затрагиваются достаточно поверхностно [8–10]. При этом дискриминация может проявлять себя не только в прямом ущемлении прав тех или иных категорий лиц, но и в установлении безосновательных предпочтений по тем или иным признакам в первую очередь при приеме на работу. И в этом смысле дискриминация может выступать оборотной стороной повышенных гарантий для тех или иных категорий лиц, если эти гарантии или предпочтения установлены без достаточных к тому оснований.

Говоря о гарантиях при заключении трудового договора, законодатель в конце ч. 2 ст. 64 ТК РФ делает отдельную оговорку о том, что ограничение прав или установление преимуществ при заключении трудового договора, не связанные с деловыми качествами работника, возможны в случае, если это предусмотрено федеральными законами. В ч. 3 ст. 3 ТК РФ указано, что «установление федеральными законами различий, исключений, предпочтений, которые обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства»[3] дискриминацией не является. То есть в особых случаях установление тех или иных различий, исключений, предпочтений, дополнительных гарантий при приеме на работу возможно, однако такие установления не могут носить произвольный характер, они должны быть обоснованы обстоятельствами, названными в ст. 3 ТК РФ.

Примером закрепления в нормах закона предпочтения, вызванного особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, может служить квотирование рабочих мест для инвалидов в соответствии с положениями ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Однако, как правило, нормы федеральных законов, принятые на основании и в соответствии со ст. 3 ТК РФ, не устанавливают дополнительных гарантий отдельным категориям работников, а носят ограничительный характер, устанавливая те или иные ограничения и запреты на занятие должностей (ст. 4 ФЗ от 27.07.2010 № 205-ФЗ «Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе Министерства иностранных дел Российской Федерации», ч. 5 ст. 5 ФЗ от 29.10.1998 № 164-ФЗ «О финансовой аренде (лизинге)», ч. 3 ст. 3 ФЗ от 21.07.1997 № 118-ФЗ «О судебных приставах» и др.). Сам ТК РФ более склонен к установлению именно ограничений при приеме на работу, например в отношении лиц, претендующих на занятие должностей, связанных с педагогической деятельностью (ч. 2 ст. 331 ТК РФ). Также ТК РФ ограничивает возраст лиц, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 63 ТК РФ).

Преимущества работника, принимаемого в порядке перевода

ТК РФ в ч. 3 ст. 64 установлен запрет работодателю в праве отказывать «в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы». Эта норма выделяет из всего массива работников тех из них, кто до увольнения с прежнего места работы (или в процессе увольнения) получил официальное приглашение на работу от будущего работодателя.

Не акцентируя внимание на содержании данного документа, все же следует заметить, что, по всей видимости, он должен содержать все необходимые условия предложенной работы, которые являются обязательными для включения в трудовой договор (ч. 2 ст. 57 ТК РФ) [11]. Однако доказать или опровергнуть это предположение не представляется возможным в силу того, что на практике приглашение на работу если и оформляется в письменном виде как отдельный документ, то крайне редко. Распространенный в целом ряде развитых правопорядков институт *job offer*[4] не свойствен российскому праву [12] и достаточно редко применяется на практике, тем более что направление работнику приглашения не ведет к возникновению у работодателя обязанности принять работника на изложенных в приглашении условиях.

Предпринимая попытку защитить интересы слабой стороны трудового договора, законодатель в ч. 3 ст. 64 ТК РФ делает это через применение юридической конструкции, свойственной советской системе трудового

[2] Словарь русского языка. В 4 т. / под ред. А. П. Евгеньевой. 2-е изд. М.: Рус. яз., 1981. Т. 1. С. 234; Словарь иностранных слов. 17-е изд., испр. М.: Рус. яз., 1988. С. 278.

[3] ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Российская газета. 31.12.2001. № 256.

[4] Официальное предложение работы.

DOI: 10.21603/2542-1840-2019-3-3-281-288

права, имевшейся во всех трех Кодексах законов о труде, действовавших в Российской Советской Федеративной Социалистической республике (РСФСР), – перевод работника к другому работодателю [13]. Норма о переводе работника к другому работодателю появилась в самом первом Кодексе законов о труде (КЗоТ) РСФСР, принятом решением Всероссийского центрального исполнительного комитета от 08.12.1918. Перевод работника, сопровождающийся его переходом в другое учреждение, предприятие или хозяйство, согласно ст. 42 названного кодекса производился «соответственным органом управления с ведома Отдела Распределения Рабочей Силы»[5], т. е. по распоряжению работодателя с уведомлением соответствующего территориального органа Народного комиссариата труда РСФСР, без учета мнения самого работника, о котором не сказано вообще ничего[6]. Ст. 37 КЗоТ РСФСР 1922 г. уже содержит указание на то, что перевод работника «из одного предприятия в другое… может последовать лишь с согласия рабочего или служащего»[7], однако сам перевод производился все тем же распорядительным порядком. Положениями значительно более позднего КЗоТ 1971 г. так же, как и предшествующего КЗоТ 1922 г., устанавливалось, что «перевод на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию… допускается только с согласия рабочего или служащего»[8] (ст. 25), а кроме того, было указано такое основание для прекращения трудового договора, как перевод работника с его согласия на другую работу на другое предприятие, в учреждение, организацию (ст. 29). КЗоТ 1971 г. предоставлял переводящемуся работнику ряд льгот, в том числе известные нам по действующему ТК РФ запрет на отказ от заключения трудового договора с приглашенным работником (ст. 18) и запрет на установление ему испытательного срока (ст. 21), а также отсутствующее в действующем ТК РФ право переведенного работника на предоставление ему отпуска до истечения стандартных на тот момент одиннадцати месяцев работы на новом месте (ст. 71). Рассматриваемая юридическая конструкция была необходима, чтобы в ситуации, когда практически единственным работодателем являлось государство (через посредство созданных им организаций и органов власти), можно было перемещать работников с одной организации в другую, сохраняя непрерывность трудового стажа, в целях обеспечения максимальной стабильности трудовых отношений. Работнику было выгодно переходить из одного места работы на другое через процедуру перевода, без прерывания трудового стажа (помимо названных выше льгот, это влияло на оплату больничных и размер будущей пенсии). Для сохранения непрерывности трудового стажа временной разрыв между увольнением со старой работы и приемом на новую не должен был по общему правилу превышать трех недель. В настоящее время непрерывный трудовой стаж применяется при назначении пособий только в случае, если продолжительность страхового стажа оказывается меньше продолжительности непрерывного трудового стажа, применяемого при назначении пособий за тот же период[9].

Достаточно странным представляется законодательно установленный ТК РФ запрет на включение в текст трудового договора с лицом, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя, условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Данное установление представляется совершенно необоснованным по той причине, что новый работодатель, не имевший ранее опыта взаимодействия с переводящимся к нему работником, не может реально оценить соответствие этого работника поручаемой работе даже в случае, если трудовая функция работника остается неизменной. А нужно иметь в виду, что при переводе трудовая функция работника может меняться как частично, так и полностью, и в новых условиях с новыми обязанностями работник может оказаться не соответствующим поручаемой работе. Данная норма, на наш взгляд, представляет собой пример вмешательства государства в ситуацию, которая должна быть урегулирована сторонами трудового договора, как это и предусмотрено ч. 1 ст. 70 ТК РФ, гласящей, что условие об испытании включается в текст трудового договора по соглашению сторон.

Исходя из понимания текста ст. 72.1 ТК РФ, дающей определение термина *перевод* и собственно вводящей норму о возможности перевода работника к другому работодателю на постоянной основе, процедура такого перевода представляет собой следующую минимально необходимую последовательность действий:

- работник получает письменное предложение работы от будущего работодателя и так или иначе принимает это предложение[10]. Причем названное предложение должно содержать указание на то, что работник приглашается на работу именно в порядке перевода;

[5] Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87–88. Ст. 905.

[6] Для понимания ситуации, в которой возник данный институт трудового права, нужно вспомнить, что 1918 – это год, в который молодая советская республика вышла из Первой мировой войны, в стране разгорелась гражданская война, на территорию РСФСР совершилась военная интервенция стран Антанты и Центральных держав. В этих условиях советское правительство перешло к политике военного коммунизма, предполагавшей в том числе национализацию промышленности и милитаризацию труда. Поэтому такой распорядительный порядок перевода работника между организациями нужно понимать как закономерное следствие процессов милитаризации экономики, начатых еще царским правительством в ходе мировой войны.

[7] Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

[8] Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

[9] Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. ФЗ от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Российская газета. 31.12.2006. № 297.

[10] Второе основание перевода работника на постоянную работу к другому работодателю, когда перевод происходит по инициативе работодателя с согласия работника, оставлен за рамками настоящего исследования.

DOI: 10.21603/2542-1840-2019-3-3-281-288

- работник пишет заявление текущему работодателю с просьбой уволить его в порядке перевода;
- текущий работодатель расторгает трудовой договор с работником по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ;
- работник заключает трудовой договор с новым работодателем в течение 1 месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

При этом согласование перевода работника между старым и новым работодателями [14], получение письменного согласия на перевод от текущего работодателя [15; 16], а равно и заключение трехстороннего соглашения между работником и обоими работодателями как документа, регламентирующего процесс и условия такого перевода, предлагавшееся профессором Л. Ю. Бугровым [17], не являются обязательными. Работник не обязан доказывать текущему работодателю факт наличия у него приглашения на новую работу или ожидать оформления соглашения между работодателями и тем более не обязан, как ошибочно полагают некоторые авторы, указывать в заявлении на увольнение место своей будущей работы [18]. Для увольнения работника в порядке перевода на постоянное место работы к новому работодателю достаточно письменного заявления от работника об увольнении по соответствующему основанию, к которому законом не предусмотрено приложение каких-либо документов, подтверждающих приглашение его на работу другим работодателем. А для того, чтобы требовать приема на работу в порядке перевода, достаточно наличия у работника письменного предложения работы от будущего работодателя как обязательства будущего работодателя вступить с ним в трудовые отношения. То есть помимо формулировок записей в приказе о расторжении трудового договора и в трудовой книжке работника, где указывается основание расторжения трудового договора, предусмотренное п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, рассматриваемый вариант расторжения трудового договора по инициативе работника имеет только одно отличие от увольнения по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) – наличие у работника на руках письменного приглашения на работу от будущего работодателя как отдельного документа, предшествующего заключению трудового договора. Совершенно очевидно, что в данном случае имеет место увольнение по инициативе работника при наличии дополнительного условия – обязательства будущего работодателя заключить с работником трудовой договор в течение месяца с момента увольнения работника с прежнего места работы, выраженное в письменном приглашении последнего на новую работу. Здесь уместным будет сослаться на мнение о том, что не имеет права на существование такой вид перевода, как перевод на другую постоянную работу к другому работодателю [19; 20], и сделать промежуточный вывод, что хотя законодателем и предусмотрено такое основание увольнения, как перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность), однако, по сути, оно не имеет процедурных или иных отличий от увольнения по собственному желанию и не порождает для прежнего работодателя каких-либо дополнительных обязательств в отношении уходящего работника. Все существенные различия, связанные с рассматриваемой процедурой, имеют место в отношениях между работником и новым (будущим) работодателем.

Согласно ч. 3 ст. 64 ТК РФ пригласивший работника работодатель не вправе отказать работнику в заключении с ним трудового договора и обязан надлежащим образом оформить трудовые отношения в течение месяца со дня увольнения его с прежнего места работы. Ч. 4 ст. 80 ТК РФ с целью защиты интересов приглашенного работника и обеспечения его будущего трудоустройства на новом месте предусматривает, что со дня, следующего за днем увольнения приглашенного работника с прежней работы, работник, занятый на рабочем месте, на которое приглашен новый работник, не может отзывать свое заявление об уходе[11]. Предоставление законом столь мощной гарантии трудоустройства работнику, приглашенному в порядке перевода, вызвано понятным стремлением государства поддержать приглашенного работника в кризисной ситуации смены работы, когда он уже уволился с прежнего места и намерен трудоустроиться на новое.

Однако вызывает недоумение, почему гарантия трудоустройства, установленная в ч. 4 ст. 80 ТК РФ, распространяется только на одну – довольно узкую – категорию работников, принимаемых в порядке перевода. Почему работник, получивший от будущего работодателя приглашение на работу, оказывается более защищенным, чем такой же работник, не имеющий письменного приглашения на работу, но заключивший с новым работодателем письменный трудовой договор? Во второй ситуации прежний работник сохраняет свое право на отзыв заявления об увольнении вне зависимости от того уволился ли с прежнего места новый (будущий) работник. Работодатель в случае отзыва действующим работником своего заявления на увольнение, очевидно, будет вынужден не исполнить свое обязательство перед новым работником по предоставлению ему работы с согласованной в договоре даты, поскольку у него может просто отсутствовать для этого как организационная и финансовая возможность, так и необходимость в приеме нового (дополнительного) работника. Исходя из того, что ТК РФ ни в ст. 76, ни в иных статьях не содержит такого основания недопуска нового работника к работе как отзыв действующим работником заявления об увольнении и работодатель по закону обязан принять от нового работника исполнение по договору, то данная ситуация грозит добросовестному работодателю еще и судебным разбирательством.

[11] Определение Верховного Суда РФ от 05.02.2009 № 48-В08-14. Режим доступа: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=253708 (дата обращения: 15.09.2019); Апелляционное определение Кировского областного суда от 19.05.2015 по делу № 33-1683 // СПС КонсультантПлюс; Определение Челябинского областного суда от 05.05.2011 по делу № 33-4798/2011 // СПС КонсультантПлюс.

DOI: 10.21603/2542-1840-2019-3-3-281-288

Сложилась парадоксальная ситуация, когда при том, что трудовой договор является одним из центральных понятий и ключевых категорий трудового права и законодательства, а одной из отличительных черт действующего ТК РФ в сравнении с трудовым законодательством предшествующего советского периода нашей истории является значительное расширение сферы договорного регулирования трудовых отношений, законодатель ставит письменное приглашение на работу выше полноценного трудового договора, заключенного с условием отсрочки вступления его в силу. Как было сказано выше, трудовое законодательство РФ не содержит каких-либо требований к содержанию письменного приглашения работника на работу, более того, направленное письменное приглашение на работу не ведет к возникновению у работодателя обязательства принять работника на изложенных в приглашении условиях, в то время как регламентации содержания трудового договора посвящен целый раздел ТК РФ. Оформленный трудовой договор содержит все обязательные сведения и условия, подписанию трудового договора предшествует ознакомление с должностной инструкцией и локальными нормативными актами работодателя, что дает существенно более ясное представление о предстоящей работе на новом месте, чем приглашение на работу, что в конечном итоге соответствует интересам и работника, и работодателя.

Нужно отдельно сказать, что расширительное толкование понятия *письменное приглашение на работу*, включающее и предварительно заключённый сторонами трудовой договор, является неверным, поскольку, во-первых, письменное приглашение на работу исходит от одной из сторон (будущего работодателя), в то время как трудовой договор является двухсторонней сделкой, а во-вторых, непонятно тогда, с какой целью законодатель, имея в виду в том числе и трудовой договор, применяет нестандартный термин, не поясняя его смысловой нагрузки и требований к минимально достаточному содержанию документа (предлагаемые справочными правовыми системами варианты форм приглашения на работу не содержат целого ряда условий, включаемых в трудовой договор в обязательном порядке).

Верховный суд РФ в определении от 11.07.2008 № 48-В08-6 указал на то, что право еще не уволившегося работника на отзыв своего заявления об увольнении не может быть реализовано только в том случае, если обязанность работодателя принять на работу другого работника возникла на основании закона. «Следовательно, добровольно принятая на себя работодателем обязанность принять другого работника не является основанием для отказа в реализации права на отзыв заявления»[12]. Так, наличие двусторонней договоренности, зафиксированной в трудовом договоре с новым работником, заключенном до увольнения действующего, не может являться основанием для отказа действующему работнику в праве на отзыв своего заявления об увольнении.

Заключение

Исходя из содержания норм ТК РФ, касающихся перевода работника от одного работодателя к другому, связанного с его увольнением и переходом на новое постоянное место работы, можно уверенно констатировать очевидную их преемственность с аналогичными нормами советского периода. Последовательное изменение норм о переводе работника к другому работодателю в КЗоТ 1918, 1922, 1971 годов постепенно и поступательно шло в направлении от распорядительного (приказного) порядка перевода, когда мнение работника не оказывало влияния на этот процесс, через обязательность учета мнения работника по вопросу его перевода к достаточно детальной регламентации процедуры перевода с установлением ряда льгот, призванных стимулировать работников использовать при переходе на новое место работы именно процедуру перевода.

В настоящее время в действующем ТК РФ нормы о переводе на постоянную работу к другому работодателю во многом скопированы из КЗоТ РСФСР 1971 г. При этом оказались исключены льготы по предоставлению отпуска, а единственным нововведением ТК РФ в данной процедуре стало установленное ч. 4 ст. 80 ТК РФ право работодателя отказать действующему работнику, находящемуся в процессе увольнения, в праве на отзыв его заявления об увольнении, если на его место в письменной форме был приглашен другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора.

Важно отметить, что появление самой процедуры перевода работника на постоянную работу к другому работодателю было обусловлено социально-экономическими условиями более чем вековой давности. В условиях социалистического хозяйствования, когда была установлена общественная (государственная) собственность на все средства производства, когда действующие в стране учреждения, предприятия, организации и органы власти, выступающие в качестве работодателей, создавались и управлялись государством, такая процедура перехода от одного работодателя к другому отвечала вызовам времени, представляя собой удобный механизм перераспределения рабочей силы в рамках единой плановой экономики, что естественным образом дало импульс к дальнейшему развитию рассматриваемого варианта перевода работника.

В изменившихся условиях с отказом от плановой экономики, приватизацией огромного количества государственных производств, переходом на рыночные механизмы, возникновением частного сектора экономики, появлением независимых от государства организаций и индивидуальных предпринимателей, выступающих в роли работодателя, отходом государства от прежних установок на наличие у работающих граждан непрерывного трудового стажа пропал и смысл существования нормы о переводе работника на постоянную работу к другому работодателю, как и смысл установления для названной категории работников тех или иных льгот или привилегий.

[12] Определение Верховного суда РФ от 11.07.2008 № 48-В08-6. Режим доступа: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=206804 (дата обращения: 26.09.2019).

DOI: 10.21603/2542-1840-2019-3-3-281-288

Законодательное установление необоснованного привилегированного положения работников, принимаемых в порядке перевода, перед работниками, имеющими на руках заключенный трудовой договор, не может быть оправдано заботой государства о защите интересов работника, поскольку выделение этой категории работников в качестве особо защищаемой произведено искусственно, без наличия реального основания предоставления данной категории работников дополнительных гарантий и льгот. В обеих обозначенных выше ситуациях работники могут оказаться в положении, когда они уволились с прежнего места работы до дня, когда место, на которое они в будущем планируют выйти на работу, станет вакантным. Представляется, что логичным было бы установить гарантии, предусмотренные ч. 4 ст. 80 ТК РФ, в отношении лиц, с которыми заключен трудовой договор. Такое изменение в отечественном трудовом законодательстве явилось бы логичным продолжением линии на дальнейшее возрастание роли трудового договора. Предложенные изменения направлены на стимулирование сторон трудовых отношений к предварительному оформлению трудового договора с целью создания благоприятных условий как для работника, который, увольняясь с прежней работы уже имеет на руках трудовой договор и гарантию трудоустройства на предложенное место, так и для работодателя, который, действуя добросовестно и разумно, вправе самостоятельно планировать свою хозяйственную деятельность, в частности связанную с наймом работников.

Одновременно с изложенным выше предложением полагаем правильным и оправданным исключить из ТК РФ норму о переводе работника на постоянную работу к другому работодателю и связанные с ней нормы, содержащиеся в ст. 64, 70, 77 ТК РФ. Существование этих норм в ТК РФ вызвано скорее инерцией мышления авторов кодекса, чем реальными объективными требованиями, поэтому исключение данного правового атавизма из системы российского трудового законодательства будет шагом к приведению действующего законодательства в соответствие с действительными условиями современной жизни.

Литература

1. Невежина М. В. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений // Журнал российского права. 2017. № 4. С. 83–90. DOI: 10.12737/article_58e39ece856fb2.16965220
2. Родионова Е. Ю. К вопросу о противодействии дискриминации в отношении женщин в Российской Федерации // Вестник Московского университета МВД России. 2015. № 9. С. 176–178.
3. Колос И. Е. К вопросу о дискриминации женщин при приеме на работу // Science Time. 2016. № 2. С. 285–289.
4. Кузнецова В. В. Проблема женской дискриминации в трудовых отношениях в современной России // Гуманитарные научные исследования. 2015. № 3. С. 98–100.
5. Дубовиченко С. В., Карлов В. П. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста: комментарий и критический анализ // Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева. 2018. Т. 2. № 4. С. 160–169.
6. Величинская С. А. Проблема трудоустройства лиц пожилого возраста // Системное развитие человеческих ресурсов в России сегодня. М.: Компания КноРус, 2019. С. 28–32.
7. Петина О. Е. Дискриминация по возрасту при трудоустройстве // Поколение будущего: Взгляд молодых ученых – 2018: сб. науч. ст. 6-й Междунар. молодежной науч. конф. (Курск, 13–14 ноября 2018 г.) / отв. ред. А. А. Горохов. Курск: ЮЗГУ, 2018. Т. 2. С. 221–224.
8. Унжакова Е. А., Бельдина О. Г. Дискриминация в сфере трудовых отношений // Human Progress. 2016. Т. 2. № 3. Режим доступа: http://progress-human.com/images/2016/%D0%A2om2_3/Unzhakova_Beldina.pdf (дата обращения: 01.10.2019).
9. Редков Н. А. Дискриминация в сфере труда // Вестник Костромского государственного университета. 2018. Т. 24. № 2. С. 333–337.
10. Смолина Ю. В. Дискриминация в сфере труда: некоторые проблемы и пути их решения // Евразийская адвокатура. 2018. № 4. С. 54–58.
11. Винокурова А. А. Юридическая природа "job offer" в трудовом праве // Аллея науки. 2018. Т. 4. № 8. С. 693–696.
12. Федоранич С. Юридическая сила job offer // ЭЖ-Юрист. 2017. № 13. Режим доступа: https://www.eg-online.ru/article/340568/ (дата обращения: 01.10.2019).
13. Балицкий К. С. Развитие трудоправовой конструкции перевода работника на другую работу // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2015. № 5. С. 50–58. Режим доступа: http://electronic.ruzh.org/?q=ru/system/files/Balitzki.pdf (дата обращения: 01.10.2019).
14. Савин В. Т., Савин С. В. Правовое регулирование перевода работника на постоянную работу к другому работодателю // Пробелы в российском законодательстве. 2016. № 3. С. 159–166.
15. Чиканова Л. А., Нуртдинова А. Ф. Практика применения законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора. Приложение к журналу Хозяйство и право. 2013. № 1. 64 с.
16. Завгородний А. В. Комментарий А. В. Завгороднего к статье Е. Тарасовой «Увольнение – дело тонкое» («УП» № 11'2011) // Трудовое право. 2012. № 4. С. 87–98.

DOI: 10.21603/2542-1840-2019-3-3-281-288

17. Бугров Л. Ю. Постоянный перевод на работу к другому работодателю // Российский ежегодник трудового права. 2010. № 5. С. 179–194.
18. Кулаева Н. С. Перевод на другую работу в бюджетном учреждении // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2008. № 4. С. 14–23.
19. Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс трудового права. В 2 т. М.: ТК Велби; Проспект, 2004. Т. 2. 1152 с.
20. Бондаренко Э. Н. Юридические факты в трудовом правоотношении. Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2005. 224 с.

Unreasonably Privileged Position of a Relocated Employee

Sergey V. Kichigin [a, @]

[a] V. P. Kuregeshev Boxing School of Olympic Reserve, 19, Tukhachevsky St., Kemerovo, Russia, 650070

[@] 76-42-50@mail.ru

[ID] https://orcid.org/0000-0003-0187-145X

Received 25.09.2019. Accepted 21.10.2019.

Abstract: The research features the institution of relocation of an employee to another employer for permanent position. The author compares the legal status of the relocated employee and the employee with a labor contract. According to the Labor Code of the Russian Federation, an employee relocated to a full-time job is placed in an unreasonably privileged position in comparison with those who resigned and were routinely hired for a new job. Resignation and relocation do not have significant substantive differences, as well as the routine employment procedure and relocation. However, the law establishes two significant advantages for the relocated employee. First, the new employer is obliged to sign a labor contract with the relocated employee within one month from the date of dismissal. Second, the position is reserved for the relocated employee, even if it is still occupied by another employee who is in the process of dismissal. Therefore, the law denies the resigning employee the right to withdraw the application. This situation is unacceptable as it violates the rights of employees, because the artificially allocated category of relocated employees gets unjustified privileges from the employer. As a result, there is a discrimination of the overwhelming number of employees hired in the general manner, including those who signed a contract with a delayed start date. The author proposes to exclude from the Labor Code of the Russian Federation the norm on relocation of an employee to a permanent job to another employer, as well as the related norms in Articles 64, 70, and 77. The norms do not fit into the current socio-economic conditions and comply neither with international nor with Russian laws. In order to stimulate the parties to pre-register an employment contract, the author proposes to establish job guarantees that are currently applied to relocated workers for those with a labor contract with a postponed date.

Keywords: relocation of an employee, transfer to another employer, dismissal by relocation, admission in the relocation order, a job invitation, a written invitation, a job offer, job security

For citation: Kichigin S. V. Unreasonably Privileged Position of a Relocated Employee. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Gumanitarnye i obshchestvennye nauki*, 2019, 3(3): 281–288. (In Russ.) DOI: https://doi.org/10.21603/2542-1840-2019-3-3-281-288

References

1. Nevezhina M. V. Prohibition of discrimination in the sphere of labor relations. *Journal of Russian Law*, 2017, (4): 83–90. (In Russ.) DOI: 10.12737/article_58e39ece856fb2.16965220
2. Rodionova E. Yu. To a question of discrimination against women in the Russian Federation. *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii*, 2015, (9): 176–178. (In Russ.)
3. Kolos I. E. On the issue of discrimination against women in employment. *Science Time*, 2016, (2): 285–289. (In Russ.)
4. Kuznetsova V. V. The problem of women's discrimination in labor relations in Russia. *Humanities scientific research*, 2015, (3): 98–100. (In Russ.)
5. Dubovichenko S. V., Karlov V. P. Unreasonable refusal in employment or unreasonable dismissal of a person who has reached pre-retirement age: a comment and critical analysis. *Vestnik Volzhskogo universiteta im. V. N. Tatishcheva*, 2018, 2(4): 160–169. (In Russ.)
6. Velichinskaia S. A. The problem of employment of the senior citizens. *Systemic development of human resources in Russia today.* Moscow: Kompaniia KnoRus, 2019, 28–32. (In Russ.)
7. Petina O. E. Age discrimination in employment. *Generation of the Future: The View of Young Scientists – 2018*: Proc. 6th Intern. youth Sci. Conf., Kursk, November 13–14, 2018, ed. Gorokhov A. A. Kursk: IuZGU, 2018, vol. 2, 221–224. (In Russ.)

DOI: 10.21603/2542-1840-2019-3-3-281-288

8. Unzhakova E. A., Beldina O. G. Discrimination in the field of labor relations. *Human Progress,* 2016, 2(3). Available at: http://progress-human.com/images/2016/%D0%A2om2_3/Unzhakova_Beldina.pdf (accessed 01.10.2019). (In Russ.)
9. Redkov N. A. Discrimination in the working sphere. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2018, 24(2): 333–337. (In Russ.)
10. Smolina Yu. V. Discrimination at work: some problems and solutions. *Evrazijskaya advokatura*, 2018, (4): 54–58. (In Russ.)
11. Vinokurova A. A. Legal nature of "job offer" in labor law. *Alleiz nauki,* 2018, 4(8): 693–696. (In Russ.)
12. Fedoranich S. Legal force job offer. *EZh-Iurist,* 2017, (13). Available at: https://www.eg-online.ru/article/340568/ (accessed 01.10.2019). (In Russ.)
13. Balitskiy K. S. The evolution of a labour-law framework of transferring the employee to another job. *Electronic supplement to the Russian Juridical Journal,* 2015, (5): 50–58. Available at: http://electronic.ruzh.org/?q=ru/system/files/Balitzki.pdf (accessed 01.10.2019). (In Russ.)
14. Savin V. T., Savin S. V. Legal regulation of an employee's transfer to a permanent job to another employer. *Gaps in Russian legislation,* 2016, (3): 159–166. (In Russ.)
15. Chikanova L. A., Nurtdinova A. F. The practice of applying legislation governing the conclusion, amendment and termination of an employment contract. *Appendix to the journal Business and Law*. 2013, (1): 64. (In Russ.)
16. Zavgorodniy A. V. Comment by A. V. Zavgorodniy on the article by E. Tarasova "Dismissal is a delicate matter" ("UP" No. 11'2011). *Trudovoe pravo,* 2012, (4): 87–98. (In Russ.)
17. Bugrov L. Yu. Permanent transfer to work with another employer. *Rossiiskii ezhegodnik trudovogo prava*, 2010, (5): 179–194. (In Russ.)
18. Kulaeva N. S. Relocation to another job in a budgetary institution. *Bukhgalterskii uchet v biudzhetnykh i nekommercheskikh organizatsiiakh,* 2008, (4): 14–23. (In Russ.)
19. Lushnikova M. V., Lushnikov A. M. *Labor law course.* Moscow: TK Velbi; Prospekt, 2004, vol. 2, 1152. (In Russ.)
20. Bondarenko E. N. *Legal facts in the employment relationship.* Barnaul: Izd-vo Alt. un-ta, 2005, 224. (In Russ.)