

В РАМКАХ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

УДК 349.22

Временный перевод по соглашению для замещения временно отсутствующего работника

**Temporary Transfer under the Agreement
to Replace a Temporarily Absent Employee**



Дмитрий Кузнецов,
директор Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ, проректор по научно-методической работе и инновациям ЦИНО,
e-mail: kdlev@yandex.ru

Статья посвящена особенностям временного перевода, осуществляемого с целью замещения временно отсутствующего работника. Автор детально рассматривает порядок оформления данного вида перевода, а также специфику его оплаты. Особое внимание уделяется вопросам прекращения перевода в различных обстоятельствах, в том числе и при увольнении замещаемого работника.

Ключевые слова: временный перевод на другую работу, замещение временно отсутствующего работника, оплата труда, соглашение о временном характере перевода.

The article concerns the peculiarities of the temporary transfer, carried out in order to replace a temporarily absent employee. The author examines in details the policies of this type of translation, as well as the specifics of payment. Special attention is paid to the termination of translation in various circumstances, including the dismissal of the replaced employee.

Key words: temporary transfer to another job, replacement of a temporarily absent employee, wages, agreement on the temporary nature of the transfer.

Действующим законодательством предусмотрено два вида временных переводов для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы:

- 1) по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, – до выхода временно отсутствующего работника на работу (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ);
- 2) перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не

обусловленную трудовым договором у того же работодателя, – если необходимость замещения временно отсутствующего работника вызвана чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ, то есть в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии, эпизоотии и в любых исключительных слу-

чаях, ставящих под угрозу жизни или нормальные жизненные условия всего населения или его части. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

Соглашение сторон

Наиболее часто на практике сложности вызывает именно первый вид подобных переводов – временный перевод для замещения временно отсутствующего работника по соглашению сторон.

Так, по общему правилу временный перевод на другую работу предполагает временное изменение трудовой функции и (или) структурного подразделения, в котором работает работник, в случае если структурное подразделение было указано в трудовом договоре (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ).

При этом любой временный перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ).

Отдельные ученые обращают внимание на тот факт, что с точки зрения интересов сторон трудового договора временный перевод по соглашению сторон является в первую очередь переводом в интересах работодателя, так как именно от работодателя зависит возможность данного перевода [1, с. 189].

В то же время следует отметить, что работник в не меньшей степени может быть заинтересован в подобном переводе, например, с точки зрения раскрытия своего творческого потенциала, обретения новых компетенций, развития карьеры в данной организации или получения более высокой оплаты в определенный период времени.

Законодатель не обязывает работодателя заменять временно отсутствующего работника, соответственно принятие решения о необходимости замещения с точки зрения обеспече-

ния непрерывности производственного процесса полностью зависит от работодателя. Он, как правило, и должен предложить работнику соответствующий временный перевод. Теоретически можно представить себе ситуацию, когда и работники выступают с предложением о временном переводе, особенно когда из-за отсутствия основного работника его обязанности без всякого юридического оформления дополнительной тяжестью ложатся на плечи других сотрудников организации.

При этом необходимо отметить, что, несмотря на общее ограничение продолжительности временного перевода годичным сроком, для случаев временного перевода для замещения временно отсутствующего работника, в порядке исключения, данное ограничение снято. То есть в случаях замены временно отсутствующего работника, когда дата окончания, как правило, не может быть определена конкретной датой, продолжительность перевода ограничивается юридическим фактом, связанным с выходом на работу работника, за которым в соответствии с законом на определенный период сохранялось место работы.

Действительно, одно из основных юридических свойств временного перевода – его срочный характер. Так, в ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ прямо предусмотрено, что временный перевод для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, осуществляется до выхода этого работника на работу. Таким образом, днем окончания временного перевода в случае выхода на работу основного работника во всех случаях будет последний рабочий день, предшествующий дню выхода основного работника.

Чтобы предложить работнику временный перевод для замещения другого отсутствующего работника, работодатель должен вначале юридически завершить предыдущий временный перевод, как правило, вернув

Одно из основных юридических свойств временного перевода – его срочный характер.

работника на прежнее рабочее место, и уже после этого провести с работником переговоры о новом временном переводе.

Здесь необходимо обратить внимание на тот факт, что подобный временный перевод может быть достаточно длительным по времени, например, на период предоставления основному работнику отпуска по уходу за ребенком до 3 лет (ч. 1 ст. 256 ТК РФ). В связи с этим многие работники обращают внимание на тот факт, что их права определенным образом ограничены, так как время временного перевода не отражается в трудовой книжке. Отдельные специалисты считают это главным недостатком подобных переводов [2]. При этом даже высказывается мнение, что работодатель может внести запись в трудовую книжку по заявлению работника [3, с. 285].

С подобной позицией сложно согласиться. В ч. 4 ст. 66 ТК РФ предусмотрено, что в трудовую книжку вносятся только сведения о переводах на другую постоянную работу, следовательно, даже по взаимному согласию отразить временный перевод в трудовой книжке не представляется возможным. Но при этом работник может подтвердить факт замещения как соответствующими приказами, так и письменным соглашением. Таким образом, представляется, что в данном случае не следует говорить об ограничении прав работника или о невыгодном характере замещения для сотрудников организации.

Сохранение рабочего места

Одновременно одной из наиболее сложных проблем в правоприменительной практике последние годы остается оформление сторонами принятия решения о временном переводе для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы.

В ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ предъявляется требование о заключении при подоб-

ных переводах письменных соглашений сторон. При этом в Кодексе никаким образом не уточняется правовая природа подобных соглашений. В результате в науке и практике сложились два прямо противоположных подхода к подобным соглашениям.

Одни специалисты считают, что временный перевод должен оформляться путем заключения соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ). Такая позиция основывается на том, что, так как временный перевод является разновидностью перевода на другую работу (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ) и предполагает, хоть и временное, но изменение трудовой функции и (или) структурного подразделения, указанного в трудовом договоре, то имеет место изменение условий действующего с работником трудового договора.

Подобный подход представляется автору несколько прямолинейным и не учитывающим в полной мере как совокупность требований действующего законодательства, так и специфику временного перевода как правового явления. При этом ряд специалистов последние годы активно обращают внимание на тот факт, что временные переводы по соглашению сторон предполагают заключение самостоятельного вида правовых соглашений [4, с. 106–107], что более оправдано.

Действительно, чтобы определить правовую природу временных переводов на другую работу по соглашению сторон, необходимо не только детально проанализировать ряд норм действующего законодательства, но и системно и комплексно оценить всю их совокупность.

Правовая природа временных переводов

Так, во-первых, сам законодатель использует различные правовые конструкции, говоря об изменении определенных сторонами условий трудово-

**В ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ
предъявляется
требование
о заключении
при подобных
переводах
письменных
соглашений сторон.**

го договора (ст. 72 ТК РФ) и о временном переводе по соглашению сторон (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ). В одном случае речь идет о заключении в письменной форме соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в другом – о письменном соглашении сторон.

Представляется, что при временных переводах по соглашению сторон законодатель не случайно использует правовую конструкцию, отличную от общих правил изменения условий трудового договора. В данном конкретном случае он подчеркивает, что как раз об изменении условий трудового договора речь здесь не идет, а данное соглашение является самостоятельным видом соглашений, отдельным от соглашений об изменении условий трудового договора.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63, изложившем полностью в новой редакции постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – Постановление № 2), также отмечается, что в соответствии со ст. 60 и 72.1 ТК РФ работодатель не вправе переводить работника без его письменного согласия, за исключением случаев, прямо предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ. При этом Верховный Суд РФ говорит именно о письменном согласии работника, а не о заключении соглашения об изменении условий трудового договора.

Во-вторых, изменение таких условий трудового договора, как трудовая функция или структурное подразделение, возможно исключительно с согласия сторон, которое всегда требует оформления нового соглашения об изменении условий трудового договора (ст. 72, 72.2 ТК РФ). Но при прекращении временного перевода, которое законодатель связывает с юридическим фактом окончания его срока, у работника возникает безусловное право вернуться на прежнее место работы,

то есть потребовать от работодателя его предоставления, а у работодателя такая же безусловная обязанность вернуть работника на данное место работы в случае выдвижения подобного требования (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ).

Интересно, что при этом в ТК РФ не устанавливается специальная форма реализации подобного требования. Законодатель также не предусматривает в данном случае и необходимость заключения еще одного соглашения об изменении условий трудового договора, предполагающего возвращение работника на основное место работы, так как вступление в договорные отношения предполагает свободное волеизъявление сторон, их самостоятельный выбор, а в данном случае действуют защитные правовые механизмы и гарантии, которые не оставляют сторонам возможность о чем-либо договориться. Работодатель просто обязан выполнить требование работника. Представляется, что оно может быть оформлено любым законным способом, в том числе подачей соответствующего письменного заявления.

Процедура перевода и его оформление

А теперь представим себе ситуацию, что временный перевод работника оформлен не соглашением сторон, а соглашением об изменении условий трудового договора. При этом работник или работодатель при окончании срока перевода отказываются подписывать новое соглашение об изменении условий трудового договора. Разве работник утратит из-за этого свое право потребовать предоставления прежней работы? Или работодатель сможет без согласия работника трансформировать временный перевод в постоянный?

Таким образом, при оформлении временных переводов представляется необходимым разграничить письменные соглашения сторон (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ) и соглашения об изменении условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

В соглашении сторон о временном переводе необходимо указать все условия трудового договора, которые будут применяться в период временного перевода.

Проведенный анализ также позволяет сделать вывод, что временный перевод для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, требует заключения письменного соглашения сторон, которое является самостоятельным специальным видом соглашений в трудовом праве, временно (на определенный срок) приостанавливающим действие условий основного трудового договора, но никоим образом не изменяющим его содержание.

Законодатель не предъявляет специальных требований и к содержанию соглашений сторон о временном переводе для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы. При этом в данном случае представляется правильным опираться на нормы ст. 57 ТК РФ, определяющей содержание трудового договора. Это в первую очередь вытекает из самого определения временного перевода как изменения трудовой функции и (или) структурного подразделения.

Действительно, изменение трудовой функции и (или) структурного подразделения практически всегда предполагает изменение как обязательных, так и дополнительных условий трудового договора. Соответственно, в соглашении сторон о временном переводе необходимо указать все условия трудового договора, которые будут применяться в период временного перевода. Представляется, что перечень обязательных условий трудового договора должен быть представлен в соответствующих соглашениях в полном объеме.

Работодателю при осуществлении данного вида временных переводов необходимо в полной мере сознавать, что, по сути, временный перевод предполагает проведение практических всех процедур, связанных с приемом на работу. Это связано не только с прямым запретом переводить работника на работу, противопоказанную по состоянию работы (ч. 4 ст. 72.2 ТК РФ).

Так, в ряде случаев временный перевод по соглашению сторон может потребовать проведения обязательного медицинского осмотра (обследования), обучения и профессиональной подготовки в области охраны труда (ст. 225 ТК РФ), обеспечения работника средствами индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ) и т. п.

Трансформация перевода

При этом одним из самых спорных правовых механизмов в последние годы остается трансформация временного перевода в силу закона в постоянный перевод.

Так, в ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ закреплено правило, что если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Здесь хотелось бы отметить, что трудовое законодательство действительно знает целый ряд случаев, когда происходит трансформация в силу закона, например, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК РФ), или, если по истечении срока предупреждения об увольнении по собственному желанию трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

Как уже отмечалось, основное свойство трансформации в силу закона – ее императивный характер. Сторонам не о чем договариваться. Автоматически на следующий день после окончания срока временного перевода по соглашению сторон, если работником

Датой постоянного перевода при трансформации будет первый рабочий день, следующий за окончанием срока временного перевода по соглашению сторон.

выполнялась работа, на которую он был переведен временно, его перевод приобретает постоянный характер. Таким образом, соглашение о временном переводе на основе прямого требования закона трансформируется в соглашение об изменении условий трудового договора о постоянном внутреннем переводе.

Это также подтверждает и вывод о необходимости отражения в соглашении о временном переводе по соглашению сторон для замещения временно отсутствующего работника всех обязательных условий трудового договора, так как трансформация не предусматривает заключения нового специального соглашения об изменении условий трудового договора, следовательно, отсутствие обязательных условий трудового договора в соглашении может быть расценено как административное правонарушение (ст. 5.27 КоАП РФ).

При этом автор не видит препятствий для заключения по желанию сторон соглашения об изменении условий трудового договора в порядке, предусмотренном ст. 72 ТК РФ, для уточнения отдельных условий трудового договора при уже произошедшем постоянном переводе. Но данное соглашение должно учитывать состоявшийся факт трансформации.

Датой постоянного перевода при трансформации будет первый рабочий день, следующий за окончанием срока временного перевода по соглашению сторон. В этот день необходимо будет оформить приказ о постоянном переводе по унифицированной форме и внести запись о постоянном переводе в трудовую книжку.

В подобных ситуациях для работодателя приобретает особую актуальность необходимость своевременно вернуть замещающего работника на его прежнее место работы, чтобы не допустить автоматической трансформации.

Действительно, многие работодатели предпочтут, чтобы вакансия

осталась свободной, чем если ее займет работник, который исполнял обязанности отсутствующего в порядке временного перевода по соглашению сторон. Чтобы избежать возникновения трудовых споров, работодателю следует в последний день временного перевода (или раньше) издать соответствующий приказ о возвращении замещающего работника на основное рабочее место и довести этот приказ ему под роспись (в случае отказа составить соответствующий акт).

Открытым остается вопрос о возможности работодателя отказать работнику, который выполнял соответствующую работу в порядке временного перевода по соглашению сторон, в постоянном переводе на данную вакантную должность, если работодатель принял решение занять соответствующую вакансию и работник проявил подобную заинтересованность.

Представляется, что в данном случае работник может ставить вопрос о необоснованном отказе в приеме на работу, так как отказ во внутреннем переводе в широком смысле является отказом в приеме на новую работу. Данное широкое толкование опирается на п. «с» ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 (Российская Федерация является участником Пакта), который предусматривает одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации.

При этом в соответствии с п. 10 Постановления № 2, если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ будет обоснованным. Но работодателю здесь необходимо учитывать, что сам факт успешного выполнения работником работы в порядке временного перевода по соглашению сторон является одним из доказательств со-

Работодателю необходимо учитывать, что сам факт успешного выполнения работником работы в порядке временного перевода по соглашению сторон является одним из доказательств соответствия работником данной работе по деловым качествам.

ответствия работника данной работе по деловым качествам.

Пробелы в законодательстве

У правового механизма временных переводов по соглашению также имеется и ряд недостатков, связанных с наличием отдельных пробелов в законодательстве.

Так, законодатель не предусмотрел возможность досрочного прекращения временного перевода по инициативе одной из сторон, что вызывает значительные сложности в правопримени- тельной практике. Например, начальник отдела кадров временно переведен на должность директора по персоналу на период отпуска последнего по уходу за ребенком до достижения им возрас- та 3 лет.

Работодатель предлагает работнику досрочно вернуться на основное место работы и подписать соответ- ствующее соглашение, но работник отказывается. Провести процедуру изменения условий трудового договора по причинам, связанным с изменени- ем организационных или технологиче- ских условий труда, не представляется возможным, так как она недопустима при переводах, которые осуществля- ются исключительно по взаимному согласию сторон. Получается, что единствен- но возможный путь для работодателя, – дождаться окончания срока временного перевода или до- срочного выхода основного работника.

Возможность досрочного прекра- щения по взаимному согласию сто- рон также специально не прописана, но в данном случае можно сделать вывод, что стороны всегда могут до- говориться друг с другом, оформив соответствующее соглашение.

Еще одна проблема – возможность заключения срочного трудового до- говора с работником, принятым на место работника, переведенного для за- мещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. Имеется ли основание для заключения

в данном случае срочного трудового договора, – вопрос крайне неодно- значный.

Действительно, в ч. 1 ст. 59 ТК РФ указывается, что срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым до- говором сохраняется место работы. Но возникает вопрос, как понимать правовую конструкцию – «исполнение обязанностей отсутствующего работника»? В данном случае возможны два толкования:

1) работника, отсутствующего в организации, например, в случае временной нетрудоспособности;

2) работника, не выполняющего работу по своей основной трудовой функции или в своем подразделении, закрепленном в трудовом договоре, в том числе в связи с временным пере- водом по соглашению сторон для за- мещения временно отсутствующего работника.

К сожалению, данный вопрос не полу- чил освещения в актах толкования права, принимаемых Верховным Су- дом РФ, что породило весьма противо- речивую судебную и правопримени- тельную практику.

Законодатель не предусмотрел возможность досрочного прекращения временного перевода по инициативе одной из сторон, что вызывает значительные сложности в правопримени- тельной практике.

Оплата труда

При этом самым сложным вопросом правового регулирования временного перевода по соглашению сторон для замещения временно отсутствующего работника традиционно является оплата труда на время перевода.

Здесь на практике приходится сталкиваться с множеством мнений и позиций, которые в ряде случаев, очевидно, носят необоснованный характер. Так, в письме Роструда от 24.05.2011 № 1412-6-1 отмечает- ся, что «... могут быть случаи, когда в должностной инструкции отдель-

ных категорий работников предусматривается, что в период отсутствия на рабочем месте другого работника со схожей трудовой функцией, они исполняют обязанности отсутствующего работника. Указанные положения должностных инструкций, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров, не предполагают осуществление доплат, поскольку в таком случае данная работа (исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) выполняется в рамках заключенного трудового договора».

Данная позиция Роструда представляется неприемлемой как прямо противоречащая действующему трудовому законодательству.

Так, во-первых, в соответствии со ст. 56 и 57 ТК РФ трудовой договор предполагает выполнение работником работы исключительно по одной трудовой функции (по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретному виду поручаемой работнику работы), которая и является обязательным условием трудового договора. При этом в ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Во-вторых, в Трудовом кодексе РФ предусмотрено только два легальных способа замещения отсутствующего работника:

1) временный перевод на другую работу (ст. 72.2 ТК РФ);

2) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 60.2, 151 ТК РФ).

Таким образом, понятие временного заместительства как исполнения служебных обязанностей по должности временно отсутствующего работника, когда это вызвано производственной необходимостью, на основании при-

каза (распоряжения) по организации, учреждению, предприятию, предусмотренное разъяснением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.12.1965 № 30/39 «О порядке оплаты временного заместительства» (утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.12.1965 820/39) (с изм. от 11.12.1986), по мнению автора, применять не следует как противоречащее трудовому законодательству.

В п. 16 Постановления № 2, как уже говорилось выше, также прямо отмечается, что в соответствии со ст. 60 и 72.1 ТК РФ работодатель не вправе переводить работника без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, но перевод по соглашению сторон для замещения временно отсутствующего работника, за которым по закону сохраняется место работы, даже по производственной необходимости, не является переводом, связанным с ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, следовательно, в любом случае всегда требует согласия работника. Следует особо отметить, что рассматриваемое нами понятие временного заместительства не относится к предусмотренным законодательством исключениям.

При этом необходимо признать целесообразность введения в ТК РФ нормы, обязывающей штатных заместителей выполнять обязанности отсутствующего руководителя на основании соответствующих письменных распоряжений, которые не требовали бы получения их специального согласия, что в первую очередь крайне важно для обеспечения непрерывности производственного процесса.

Также отдельные работодатели считают, что при временных переводах по соглашению сторон необходимо применять норму, закрепленную в ч. 4 ст. 72.2 ТК РФ, которая предусматривает, что оплата труда работника должна производиться по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка. Одним из доводов выступают ситуа-

В ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

ции, когда работник переводится по соглашению сторон для замещения временно отсутствующего работника на нижеоплачиваемую по сравнению с основной должность (профессию).

Необходимо отметить, что в данном случае подобная аргументация недопустима. Положения ч. 4 ст. 72.2 ТК РФ применимы исключительно к временным переводам для замещения временно отсутствующего работника, предусмотренным ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Так, при переводе работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором у того же работодателя, – если необходимость замещения временно отсутствующего работника вызвана чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ, то есть в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии, эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизни или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работнику действительно будет производиться оплата труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Но если работник, сам согласился по определенным соображениям, например с целью планирования дальнейшего карьерного роста, выполнять при замещении нижеоплачиваемую работу, – работодатель не может нарушить принцип оплаты по труду и обязан производить оплату в соответствии с принятыми в организации системами оплаты труда.

Таким образом, мы видим, что законодатель не предусмотрел в ТК РФ специальную норму по оплате временного перевода по соглашению сторон, в том числе для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. Это связано с тем, что в данном случае всегда будут действовать и применяться общие правила оплаты труда, существующие в организации.

Так, реализация принципа оплаты по труду предполагает, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества выполняемого труда (ст. 132 ТК РФ).

При этом заработная плата работнику устанавливается в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Следовательно, во всех случаях временного перевода по соглашению сторон для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, оплата замещающего работника должна в полной мере соответствовать системам оплаты труда данной организации, установленным коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Речь идет не только о размерах тарифных ставок и (или) окладов (должностных окладов), но и о доплатах и надбавках компенсационного характера, в том числе за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, доплатах и надбавках стимулирующего характера, а также поощрительных выплатах (премиях и др.).

Например, если работник в определенный период, за который рассчитывается премия, часть времени проработал по своей основной трудовой функции, а часть – в порядке временного перевода по соглашению сторон замещал временно отсутствующего работника, премия ему должна быть исчислена пропорционально отработанному времени в соответствии с системами премирования, предусмотренными для каждой из соответствующих должностей.

Подобная правовая позиция получила поддержку и в определении Верховного Суда РФ от 11.03.2003 № КАС 03-25, где отмечается, что «согласно ст. 21 ТК РФ работник имеет право на в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы... Совершенно очевидно, что сложность труда и количество выполняемой ... работы в период отсутствия замещаемого работника намного выше, нежели в период, когда приведенные работники выполняют работу при работающем руководителе...»

Библиографический список

1. Права работодателей в трудовых отношениях / Ин-т законодательства и сравн. правоведения при Правительстве РФ / Под ред.: А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. – М.: Эксмо, 2010.
2. Хныкин Г. В. Процедуры изменения трудового договора // Законодательство. – 2009. – № 1.
3. Миронов В. И. Трудовое право: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2009.
4. Орловский Ю. П., Кузнецов Д. Л., Белицкая И. Я., Корякина Ю. С. Кадровое делопроизводство (правовые основы). Практическое пособие / Отв. редактор проф. Ю. П. Орловский. – М.: Юридическая фирма «Контракт», 2009.