

О. С. Курылёва кандидат юридических наук, доцент

УДК 349.2

ПРАВОМЕРНО ЛИ УВОЛЬНЕНИЕ БУХГАЛТЕРА: ЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ ИЛИ ОБЩАЯ ПРАКТИКА?

Аннотация

В статье анализируются судебные решения по делу об увольнении, обусловленном изменением должностной инструкции и трудовых обязанностей работницы, а также посвященные данному делу публикации. Делается вывод о том, как неправильное разграничение трудовой функции в качестве обязательного условия трудового договора с изменением существенных условий труда привело к судебным ошибкам.

Ключевые слова: увольнение, трудовая функция, изменение существенных условий труда, должностная инструкция

Введение

Увольнения, явившиеся следствием отказа работника от изменения трудовых обязанностей, показывают, как реализуется принцип определенности трудовой функции на практике. В литературе обращалось внимание на последствия «размывания» этого принципа, закрепленного в ст. 20 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [1, с. 312]. В связи с этим важно держать в поле зрения практику реализации данной нормы, чтобы не допустить нарушения трудовых прав работника. В статье анализируются судебные решения по делу об увольнении бухгалтера, новые должностные обязанности которого были квалифицированы нанимателем как изменение существенных условий труда. Кроме того, дается оценка публикаций по данному делу. Обосновывается авторское мнение о законности принятых по делу судебных решений.

Основная часть

Правильная правовая квалификация во многом зависит от последовательности анализа обстоятельств дела. Следуя классическому подходу, автор приводит фабулу дела, нормативную основу, определяет основные понятия и их правовой режим, рассматривает доводы судебных инстанций, опубликованные по делу мнения юристов.

1. Фабула дела

Ю. работала в должности бухгалтера первой квалификационной категории по контракту, срок которого заканчивался 30.06.2022. Работница получила от нанимателя 15.07.2021 предупреждение об изменении существенных условий труда. Согласно изменениям в должностной инструкции на нее возлагались дополнительные трудовые обязанности. Должностная инструкция бухгалтера первой категории (по доходам) Ю. была дополнена 16.08.2021 пунктом 3.30 следующего содержания: «Осуществлять оформление, подготовку проектов договоров (дополнительных соглашений, протоколов разногласий), работу по регистрации, учету и хранению заключенных договоров по оказанию услуг, выполнению работ на сервисное и техническое обслуживание, на ремонтные работы (кроме договоров строительного подряда), проверки и ремонта средств измерений, на оказание услуг по размещению рекламной информации на светодиодном табло), на оказание услуг по передаче объявления по трансляционной сети вокзала станции Витебск, с оформлением обоснования выбора подрядчика». Ю. согласилась на такие изменения не дала, полагая, что новые трудовые обязанности не входят в ее трудовую функцию бухгалтера, она не обладает необходимой квалификацией для их выполнения, законных оснований для таких изменений нет. Работница была уволена в связи с отказом от продолжения работы в новых существенных условиях труда по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК. Суд Железнодорож-

ного района г. Витебска в решении от 12.10.2021 отказал Ю. в иске о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Определением судебной коллегии по гражданским делам Витебского областного суда от 02.12.2021 решение районного суда оставлено в силе [2].

2. Нормативная основа и последовательность анализа

Содержание и условия трудового договора определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных ТК (ч. 1 ст. 19). Среди обязательных условий трудового договора укажем на трудовую функцию (п. 3 ч. 2 ст. 19), понятие которой закреплено в ТК (ст. 1). Трудовая функция – это работа по одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, должностной (рабочей) инструкцией, технологическими картами и другими документами. Отметим, что основой определения трудовой функции служащих является Единый квалификационный справочник должностей служащих (далее – ЕКСД) (абз. 2 ст. 1 ТК). Для изменения этого обязательного и важнейшего условия трудового договора установлен особый правовой режим – получение письменного согласия работника, что вытекает из толкования ст. 30 ТК.

Существенные условия труда, примерный перечень которых содержится в ч. 2 ст. 32 ТК, необязательно предусматриваются в трудовом договоре. Для их изменения установлен иной отличный от изменения трудовой функции правовой режим, при котором трудовая функция остается неизменной (ч. 1 ст. 32). Следовательно, в данном споре основным, первым вопросом является уяснение и установление содержания трудовой функции сотрудницы. Вторым вопросом является выявление различий между трудовой функцией и существенными условиями труда. Далее необходимо квалифицировать предложенное нанимателем изменение трудовых обязанностей Ю. Наконец, нужно обратиться к порядку изменения трудовой функции или существенных условий труда, поскольку только совершив цепочку предыдущих шагов, мы можем выбрать правильный правовой режим для рассматриваемой ситуации. Отметим, что в ст. 20 ТК предусмотрен принцип определенности (стабильности) трудовой функции: нанима-

тель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами. Обратим внимание, что исключения из этого принципа могут быть установлены не любыми нормативными правовыми актами, а только законодательными. Технические нормативные правовые акты и локальные правовые акты нанимателя к таковым не относятся. Более того, ст. 13 ТК, ч. 4 ст. 41 Конституции Беларуси, ст. 1 Конвенции МОТ № 29 о принудительном или обязательном труде 1930 года, ст. 1 Конвенции МОТ № 105 об упразднении принудительного труда 1957 года (обе конвенции ратифицированы Беларусью) не предусматривают исключений из запрета принудительного труда на основании национальных законодательных актов. Требование выполнять работу, не предусмотренную трудовым договором, означает нарушение вышеуказанного запрета.

Последовательность анализа имеет значение: не различив понятия, мы легко можем их спутать, принять одно за другое, применить не тот правовой режим и совершить ошибку.

3. Содержание трудовой функции Ю.

Трудовая функция Ю. определяется в первую очередь ее должностью с указанием квалификации: бухгалтер первой квалификационной категории. Обязанности по должности определяются согласно абз. 2 ст. 1 ТК на основании ЕКСД. Напомним, что ЕКСД является техническим нормативным правовым актом, в числе целей принятия которого указаны: определение трудовых функций служащих, разработка должностных инструкций. Квалификационная характеристика каждой должности ЕКСД имеет три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Квалификационные требования».

Должностная инструкция от 01.04.2019 № 299-02-01/13 бухгалтеру 1-й категории (по доходам) Ю. определяла ее трудовую функцию и конкретные трудовые обязанности. В частности, согласно подп. 3.6 п. 3 должностной инструкции Ю. была обязана осуществлять контроль за исполнением договоров в части общей суммы договора нарастающим итогом с начала года. Обратим внимание, что она не была исполнителем по договору, не готовила их проекты, не обосновывала выбор подрядчика, не выполняла какое-либо иное правовое сопровождение договоров.

Функция контроля за исполнением и лишь в части общей суммы договора не позволяет отнести ее к исполнителям договора и укладывается в трудовую функцию бухгалтера.

В разделе «Должностные обязанности» бухгалтера (выпуск 1 ЕКСД «Должности служащих для всех видов деятельности») устанавливаются основные трудовые обязанности, в том числе в области бухгалтерского учета, отчетности и не предусматривается тех должностных обязанностей, которые вменялись Ю. дополнительно 16.08.2021 п. 3.30 должностной инструкции. Трудовые обязанности по данной должности в ЕКСД не предполагают правовых компетенций. В разделе «Должен знать» квалификационной характеристики бухгалтера содержатся требования о знании законодательства, в частности, о бухгалтерском учете и отчетности, нормативных правовых актов, регулирующих хозяйственную деятельность организации, но не о заключении договоров в области хозяйственной деятельности. Требования к знаниям данного специалиста в ЕКСД не предполагают специальных правовых знаний. В разделе «Квалификационные требования» указано, какое именно высшее образование, по каким специальностям необходимо для занятия этой должности и присвоения первой квалификационной категории (например, по специальности «Финансы и кредит»). Отметим, что правовые специальности среди всех перечисленных в ЕКСД направлений образования по должности бухгалтера отсутствуют. Следовательно, высшее образование бухгалтера, предусмотренное в ЕКСД, не предполагает специальность и квалификацию в области права.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что трудовые обязанности, которые вменялись Ю. дополнительно 16.08.2021 п. 3.30 должностной инструкции, были установлены с нарушением оснований, предусмотренных ЕКСД (абз. 2 ч. 1 ст. 1 ТК). В частности, изменяли ее трудовую функцию, не соответствовали ее знаниям и профессиональной подготовке.

4. Существенные условия труда

Понятие существенных условий труда в ТК отсутствует, но их примерный перечень содержится в ч. 2 ст. 32 ТК. Отметим, что к таким условиям не может быть отнесено изменение трудовой функции, что прямо следует из ч. 1 ст. 32, где указано, что работа по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным

в трудовом договоре, продолжается. Должностные обязанности служащего определяются на основе ЕКСД (абз. 2 ст. 1 ТК), следовательно, их изменение с нарушением ЕКСД неправомерно относить к изменению существенных условий труда. Правомочия нанимателя по такому изменению не могут быть основаны на локальных правовых актах, на технических нормативных правовых актах, поскольку это противоречит ТК, вышеуказанной норме Конституции и международным актам.

5. Определение правовой квалификации и правового режима изменений

Сопоставление спорной правовой ситуации и норм, регулирующих изменение трудовой функции и существенных условий труда, позволяет утверждать, что нанимателем в нарушение трудового договора и положений ЕКСД была изменена именно трудовая функция Ю. Следовательно, незаконными являются как сами изменения должностных обязанностей Ю., так и применение нанимателем порядка изменения существенных условий труда, предусмотренного ст. 32 ТК. Напомним, что изменение трудовой функции по общему правилу допускается с согласия работника, наниматель не вправе требовать от него выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 20 ТК). Отказ работника от выполнения неправомерных требований нанимателя не влечет его увольнения в отличие от отказа работника продолжить работу с изменившимися существенными условиями труда. На основе проведенного анализа полагаем, что увольнение Ю. по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК является незаконным.

6. Анализ судебных решений по делу на основе определения судебной коллегии по гражданским делам Витебского областного суда от 02.12.2021

Суды формулируют два взаимоисключающих утверждения. Согласно первому утверждению «в должностную инструкцию Ю. внесена обязанность, не предусмотренная квалификационной характеристикой по должности «Бухгалтер»». Согласно другому утверждению судебная коллегия доводы истицы Ю. признает несостоятельными. Доводы истицы о том, что вмененные ей «обязанности по оформлению и подготовке проектов договоров и иные обязанности, указанные в дополнении к должностной инструкции бухгалтера, влекут изменение ее трудовой функции», вмененные ей «обязанности по ведению договорной ра-

боты не соответствуют уровню ее квалификации, ее специальным знаниям и опыту работы». Полагаем, между указанными утверждениями суда имеется противоречие. С одной стороны, суд признает, что наниматель предусмотрел в должностной инструкции обязанности вопреки установленным в ЕКСД. С другой стороны, утверждается, что дополнительные обязанности не влекут изменения трудовой функции Ю., без каких-либо аргументов. Как сочетаются эти различные утверждения, остается неясным. Тем более что действия нанимателя не соответствуют квалификационной характеристике в ЕКСД не только в части расширения должностных обязанностей Ю., но и в части того, что эти обязанности не соответствуют ее знаниям (раздел квалификационной характеристики «Должен знать»), ее специальному образованию (раздел квалификационной характеристики «Квалификационные требования»). Этим несоответствиям оценки в решении суда не дается.

В опровержение доводов истицы суд ссылается на п. 1 Общих положений ЕКСД, согласно которому ЕКСД обязателен к применению в организациях независимо от их организационно-правовых форм. Но указанный пункт не опровергает доводов истицы, а означает, что наниматель должен следовать положениям ЕКСД, а не нарушать их. Суд ссылается на Общие положения ЕКСД, согласно которым должностная инструкция служащего разрабатывается и утверждается нанимателем в соответствии с содержанием раздела «Должностные обязанности» квалификационной характеристики должности, которую он занимает. Эта ссылка также не опровергает доводов истицы. Более того, нуждается в дополнении, поскольку должностная инструкция должна соответствовать и другим разделам квалификационной характеристики (должен знать, квалификационные требования). Суд ссылается также на то, что в «должностной инструкции служащего определяется конкретная трудовая функция (должностные обязанности) служащего, а также его права и ответственность». Это верное положение тоже не опровергает доводов истицы. Для его правильного понимания важно иметь в виду, что конкретизация трудовой функции осуществляется нанимателем самостоятельно, но не произвольно, а в рамках, заданных профессией, должностью, квалификацией. Эти рамки устанавливает трудовой договор, ТК, ЕКСД. Действия нанимателя по конкретизации трудовой функции правомерны в том случае, если они уточняют,

детализируют, сужают, но не расширяют нормативно установленные рамки. При ином подходе согласование сторонами трудовой функции в договоре и особый правовой режим ее изменения лишены всякого смысла. Изложенный подход полностью отсутствует в решениях суда. Наконец, по мнению суда, доводы истицы опровергаются следующим утверждением. «В силу ТК Республики Беларусь наниматель обязан ознакомить работника с внесенными в должностную инструкцию изменениями. При этом предварительное уведомление работника, а также заключение с ним дополнительного соглашения к трудовому договору (контракту) об изменении должностной инструкции не требуется». Обязанность нанимателя по ознакомлению работника с изменениями должностной инструкции не опровергает доводов истицы. Предварительное уведомление предусмотрено для изменения существенных условий труда (ч. 3 ст. 32 ТК). Истица же утверждает, что у нее изменилась трудовая функция, для чего необходимо согласование воли двух сторон договора. Поэтому в этой части ссылка суда не имеет отношения к доводам истицы. Утверждение суда о том, что согласно ТК не требуется заключение с работником дополнительного соглашения об изменении должностной инструкции, неверно по сути. Необходимо различать сами изменения трудовых обязанностей, должностной инструкции, их основания, оформление этих изменений. Дополнительное соглашение заключается к трудовому договору, а не к должностной инструкции, если работник согласен на изменение трудовой функции. Необходимость согласования с работником новых трудовых обязанностей, не соответствующих прежней трудовой функции, прямо вытекает из норм, указанных в разделе данной статьи «Нормативная основа» и, в частности, ст. 20 и 30 ТК. Что касается оформления нанимателем изменений в трудовых обязанностях работника (п. 10 ч. 1 ст. 55 ТК), то само по себе оно не означает законности таких изменений. Для этого нужно разобраться в их содержании. Приведенные рассуждения судебных органов, полагаем, свидетельствуют об ином: суть изменений в трудовых обязанностях Ю. не выяснена. При этом более чем странным выглядит итоговый вывод судебной коллегии. «Судом сделан обоснованный и правильный вывод о том, что внесение в должностную инструкцию Ю. иных должностных обязанностей, не предусмотренных квалификационной характеристикой по соответ-

ствующей должности, является для работника в соответствии со ст. 32 ТК Республики Беларусь изменением существенных условий труда». Этот вывод не следует из рассуждений суда и фактических обстоятельств дела. Остальная мотивировочная часть решения посвящена обоснованию соблюдения нанимателем порядка изменения существенных условий труда, что в данном контексте не требует оценки, поскольку, полагаем, судом допущена ошибка в правовой квалификации спорной ситуации.

Обращает на себя внимание также следующее. Из норм ТК суд обращается только к ст. 32 ТК, но и применительно к данной статье не анализирует, почему дополнительные обязанности Ю., не соответствующие разделам квалификационной характеристики ЕКСД, прежним обязанностям Ю., ее знаниям и квалификации все-таки означают, что работа продолжается по той же квалификации и должности, определенным в трудовом договоре. Можно предположить, что суд не различает наименование должности, профессии, квалификации и их реальное наполнение. В определении судебной коллегии отсутствуют ссылки на необходимые материальные нормы ТК, Конституции, международных актов (раздел статьи «Нормативная основа»). Суды в основном апеллируют к техническому нормативному правовому акту (ЕКСД) и локальным правовым актам нанимателя (должностной инструкции и др.). Напомним, что в технические нормативные правовые акты не включаются требования, которые должны регулироваться нормативными правовыми актами, не являющимися техническими (п. 4 ст. 25 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах»). При наличии таких требований в техническом нормативном правовом акте подлежат применению нормативные правовые акты, не являющиеся техническими. Локальные правовые акты, содержащие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными (ч. 2 ст. 7 ТК). В силу этого они также не подлежат применению. Поэтому ссылки судов на указанные акты предполагают их сопоставление с актами иного уровня, которые в решениях отсутствуют. Полагаем, решения судов являются незаконными и необоснованными и создают опасный судебный прецедент.

7. Анализ доводов юристов и мнений «экспертов» по данному делу

В публикации [3] В. Самосейко задается рядом вопросов: является ли возложение дополнительных обязанностей изменением существенных условий труда? возможно ли возложение на работника дополнительных обязанностей, не предусмотренных квалификационной характеристикой? является ли это изменением трудовой функции работника и необходимо ли соблюдать в этом случае процедуру изменения существенных условий труда? Ответы на вопросы автор пытается найти на примере рассматриваемого судебного спора. Отметим положительный момент: в публикации указаны ст. 20, ч. 4 ст. 19, ст. 32 ТК, излагаются обстоятельства дела, позиция работницы, решение суда. В статье нет главного – анализа обстоятельств дела и решений судов, собственной позиции автора. Тем более странным является его вывод общего характера, не основанный на анализе даже одного конкретного дела. «Приведенное судебное дело может служить хорошим аргументом в пользу того, что возложение на работника дополнительной работы (дополнение его трудовой функции), которая не предусмотрена (не обусловлена) квалификационной характеристикой, является изменением существенных условий труда». Автор не довольствуется этим выводом, а применяет его и указанную ситуацию к другим, по его мнению, аналогичным ситуациям «...ситуация может быть применима... также в иных случаях назначения работника ответственным за что-либо (что не обусловлено его трудовым договором и квалификационной характеристикой по занимаемой должности служащего)». Вот так просто можно делать выводы и публиковать статью с рекомендацией! Полагаем, это тот случай, когда стоит задуматься о моральной ответственности автора за свои публикации.

Экспертное мнение Е. Грубиновой содержит ее собственную позицию «обязанности по оформлению и подготовке проектов договоров и иные обязанности, указанные в рассматриваемом случае в дополнении к должностной инструкции бухгалтера, действительно влекут изменение его трудовой функции и не относятся к изменению существенных условий труда». Е. Грубинова излагает и доводы, на которых основан ее вывод [4]. Укажем лишь на один из них: «Подготовка проекта договора — это гораздо более ранний и сложный процесс, требующий познаний в различных об-

ластях: юридической, строительно-ремонтной, маркетинговой и т.д. Всеми этими познаниями бухгалтер не обладает».

Экспертное мнение К. Кеник, полагаем, оказывает существенное влияние на правоприменителей в связи с многочисленными публикациями автора и в силу статуса эксперта, наличия судебного опыта (в районном, Минском городском, Конституционном и Верховном судах Беларуси). Эксперт высказывает собственное мнение без анализа и подтверждения аргументами: «Изменением существенных условий труда, помимо указанных в ч. 2 ст. 32 ТК, могут являться также перераспределение между работниками одинаковых должностных обязанностей, входящих в трудовую функцию, при продолжении работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре». Это мнение эксперт связывает с рассматриваемой ситуацией своеобразно [5]. В частности, указывается, что новые обязанности истицы Ю. были обусловлены перераспределением должностных обязанностей среди бухгалтеров. Ранее обязанности, возложенные дополнительно на Ю., выполнялись В., бухгалтером 1-й категории. Эти рассуждения послужили основанием для итогового вывода эксперта: «При рассмотрении дела суд обоснованно отклонил указанные доводы истицы и пришел к выводу, что в связи с ее отказом от продолжения работы с изменившимися условиями труда при продолжении работы по той должности и квалификации наниматель имел право уволить ее по п. 5 ст. 35 ТК». Укажем, что в данном экспертном мнении нет главного: почему автор считает, что после дополнения трудовых обязанностей у Ю. сохранилась прежняя работа и квалификация. Факт внесения в должностную инструкцию Ю. обязанностей, не предусмотренных квалификационной характеристикой по должности «бухгалтер», признан двумя судебными инстанциями. Оценка этого факта экспертом отсутствует, как и несоответствия действий нанимателя по дополнению трудовых обязанностей Ю. двум другим разделам квалификационной характеристики. Отсутствует анализ того, входят ли дополнительные обязанности в трудовую функцию Ю. То, что ранее эти обязанности выполнялись бухгалтером В., как указывает эксперт, ничего не означает

в силу следующего. Суд не устанавливал законность возложения ранее обязанностей на бухгалтера В., поскольку это не имеет правового значения по данному делу. По согласованию сторон трудовая функция может меняться. Из этого не следует, что обязанности, возложенные на одного работника с его согласия, могут быть перераспределены и поручены другому работнику без его согласия. Эксперт не анализирует главный вопрос по данному спору о сохранении прежней либо изменении трудовой функции Ю., не приводит по этому вопросу норм ТК, международных актов. В силу изложенного, полагаем, мнение К. Кеник не отвечает требованиям экспертного, и может оказать негативное влияние на правоприменительную практику. В полном объеме с доводами юристов и мнением экспертов можно ознакомиться по ссылкам, приведенным в конце статьи.

Заключение

Автор настоящей статьи утвердился во мнении, что судебными инстанциями по делу № 23ГИП21515 допущены ошибки, которые, полагаем, заключаются в следующем. Суды не уяснили различия между трудовой функцией работника и существенными условиями труда. Относительно конкретного дела они также не установили всех характеристик трудовой функции Ю., требований к знаниям и профессиональной подготовке, необходимых для выполнения новых трудовых обязанностей согласно положениям ЕКСД. Следствием неясности в этих вопросах явилось нарушение и неправильное применение норм материального права. Учитывая общественный резонанс, который получило настоящее дело в профессиональной среде, можно ожидать, что его итоги, имеющиеся на данный момент, окажут негативное влияние на судебную практику.

Отступление от принципов, которые заложены в ст. 13, 20 ТК, ч. 4 ст. 41 Конституции Беларуси, ст. 1 Конвенции МОТ № 29, ст. 1 Конвенции МОТ № 105, может получить широкое распространение, нарушить конституционные гарантии судебной защиты трудовых прав и свобод. Полагаем, еще есть время исправить допущенные ошибки. Во многом это зависит от профессионального сообщества. Важно не допустить, чтобы частный случай стал общей практикой.

Список цитированных источников

1. Томашевский, К. Л. Изменение и приостановление трудового договора / К. Л. Томашевский // Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1: Индивидуальное трудовое право: в 3 т. Т. 1 / под. общ. ред. О. С. Курылёвой и К.Л. Томашевского. – Минск : Амалфея, 2014. – С. 284 – 364.
2. Определение судебной коллегии по гражданским делам Витебского областного суда от 02.12.2021 [Электронный ресурс]: Дело № 23ГИП21515 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. Банк судебных решений. – Режим доступа: <https://pravo.by/pravovaya-informatsiya/bank-sudebnykh-resheniy/document/133687>. – Дата доступа 15.02.2022.
3. Самосейко, В. Возложение на работника дополнительных обязанностей – изменение существенных условий труда? [Электронный ресурс] / В. Самосейко // Судебная и арбитражная практика. Электронный журнал. – 2022. – № 1. – Режим доступа: <https://sudpraktika.by/categories/statia/vozlozhenie-na-rabotnika-dopolnitelnyh-obyazannostej-izmenenie-sushchestvennyh-uslovij-truda>. – Дата доступа 15.02.2022.
4. Грубинова, Е. Экспертное мнение [Электронный ресурс] / Е. Грубинова // Судебная и арбитражная практика. Электронный журнал. – 2022. – № 1. – Режим доступа: <https://sudpraktika.by/categories/statia/vozlozhenie-na-rabotnika-dopolnitelnyh-obyazannostej-izmenenie-sushchestvennyh-uslovij-truda>. – Дата доступа 15.02.2022.
5. Кеник, К. Экспертное мнение [Электронный ресурс] / К. Кеник // Судебная и арбитражная практика. Электронный журнал. – 2022. – № 1. – Режим доступа // <https://sudpraktika.by/categories/statia/vozlozhenie-na-rabotnika-dopolnitelnyh-obyazannostej-izmenenie-sushchestvennyh-uslovij-truda>. – Дата доступа 15.02.2022.

Annotation

The article analyzes court decisions in the case of dismissal due to a change in the job description and work duties of an employee, as well as publications devoted to this case. The conclusion is made about how the incorrect differentiation of the labor function as a mandatory condition of an employment contract with a change in essential working conditions led to judicial errors.

Keywords: dismissal, labor function, change of essential working conditions, job description

Статья поступила в редакцию 03.05.2022.

ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2022 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. Журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».

Подписные индексы:

00108 – для индивидуальных подписчиков;

001082 – для предприятий и организаций