

ПЕРЕВОД РАБОТНИКА НА ДРУГУЮ РАБОТУ

-
- В Трудовом кодексе РФ перевод на другую работу определяется как постоянное или временное
 - изменение трудовой функции работника
 - и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре),
 - при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.
 - Перевод на другую работу допускается **только с письменного согласия работника**, за исключением случаев, предусмотренных статьей 72.2 Кодекса (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ).

-
- Согласно п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (с изм. от 28 декабря 2006 г.) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" **под структурными подразделениями** следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д.,
 - а **под другой местностью** - местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта

ПРИЗНАКИ ПЕРЕВОДА

- - допустимость постоянного или временного изменения трудовой функции работника и (или) указанного в трудовом договоре структурного подразделения, в котором трудится работник;
- - допустимость изменения местности, в которой выполняется работа;
- - неизменность работодателя;
- - осуществление, как правило, при наличии письменного согласия работника.

ПЕРЕВОД

временный

перевод на другую работу у того же работодателя;

перевод на работу в другую местность вместе с работодателем

Постоянный

прежняя работа за работником не сохраняется, а другую работу, следовательно, он выполняет постоянно

перевод работника по его письменной просьбе или с его письменного согласия на работу к другому работодателю.

-
- Статья 72.1 Трудового кодекса не содержит перечня оснований перевода, а всего лишь устанавливает общий порядок перевода, т. е. возможность перевода только с письменного согласия работника

ТРЕБОВАНИЕ ОБ ОБЯЗАТЕЛЬНОСТИ СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА НА ПЕРЕВОД СВЯЗАНО С РЯДОМ ОСНОВНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА:

- - со свободой трудового договора; Конституцией РФ гарантируется: "Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию" (ч. 1 ст. 37);
- - с принципом определенности трудовой функции, с тем, что "работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором" (ст. 60 ТК РФ);
- - с одним из выражений права на труд в том смысле, что гражданин имеет право на выполнение определенной работы (именно той, на которую он принят) и работодатель не вправе своим односторонним распоряжением заменять ее другой работой.

НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА МОЖНО СДЕЛАТЬ ВЫВОД, ЧТО ПЕРЕВОД РАБОТНИКА НА ДРУГУЮ ПОСТОЯННУЮ РАБОТУ У ТОГО ЖЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПРИ ВОЗНИКНОВЕНИИ СЛЕДУЮЩИХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ:

- 1) если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается в постоянном переводе на другую работу ([ч. 3 ст. 73](#) ТК);
- 2) в случае изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, если работник не согласен работать в новых условиях ([ч. 3 ст. 74](#) ТК);
- 3) при сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя ([ч. 3 ст. 81](#) ТК);
- 4) при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации ([ч. 3 ст. 81](#) ТК);
- 5) при восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда ([ч. 2 ст. 83](#) ТК);
- 6) в случае дисквалификации или иного административного наказания, исключающего возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ([ч. 2 ст. 83](#) ТК);
- 7) в случае истечения срока действия, приостановления действия на срок до двух месяцев или более двух месяцев или лишения работника специального права, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ([ст. 76, ч. 2 ст. 83](#) ТК);
- 8) при прекращении допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска ([ч. 2 ст. 83](#) ТК);
- 9) при прекращении трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора ([ч. 2 ст. 84](#) ТК);

ПРИ ПЕРЕВОДЕ РАБОТНИКА К ДРУГОМУ РАБОТОДАТЕЛЮ

- необходимо согласие двух работодателей (прежнего и нового), а также самого работника.
- При этом работнику, приглашенному в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы не может быть отказано в заключении трудового договора с пригласившим его работодателем ([ст. 64](#) ТК РФ).
- Законодательно процедура такого перевода не определена. Не определена она и каким-либо иным нормативным правовым актом. Тем не менее практика переводов существует на протяжении многих десятилетий.
- Сложились два вида переводов - с согласия работника и по его просьбе.

ПЕРЕВОД РАБОТНИКА ФИЛИАЛА ИЛИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА В ДРУГОЙ ФИЛИАЛ ИЛИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО В РАМКАХ ТОГО ЖЕ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА

- не влечет за собой его увольнения в соответствии с пунктом 5 статьи 77 Трудового кодекса РФ (перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю). В этом случае перевод оформляется в общем порядке, установленном для случая перехода работника на другую работу из одного структурного подразделения в другое в той же организации.

-
- При разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, суды исходят из того, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом ([п. 19](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, с изм. от 28.12.2006)

ВРЕМЕННЫЕ ПЕРЕВОДЫ

- - особый вид перераспределения рабочей силы, который не прекращает существующего правоотношения и не приостанавливает его действия. Хотя условия трудового договора на период временного перевода изменяются, трудовой договор в целом продолжает неизменно сохранять свое определяющее значение. По истечении срока перевода или за минованием в нем надобности устраняется временный разрыв между условиями трудового договора и имевшими место отклонениями в его осуществлении. Поэтому временные переводы не отмечаются в трудовых книжках работников.

ВИДЫ ВРЕМЕННЫХ ПЕРЕВОДОВ:

- 1) по соглашению сторон трудового договора;
- 2) в случае чрезвычайных обстоятельств;
- 3) в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если они вызваны чрезвычайными обстоятельствами;
- 4) по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 5) по заявлению беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до полутора лет;
- 6) в случае приостановки работ.

ВРЕМЕННЫХ ПЕРЕВОДОВ - ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

- урегулирована частью 1 статьи 72.2 Трудового кодекса РФ, которая устанавливает, что по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года. А в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

ПЕРЕВОДЫ, КОТОРЫЕ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

- являются обязательными для работника и в связи с этим могут быть осуществлены без его согласия. В статье 72.2 Трудового кодекса РФ предусмотрены два случая подобных временных переводов на другую работу.
- Во-первых, частью 2 статьи 72.2 Трудового кодекса РФ установлено, что в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.
- Во-вторых, часть 3 статьи 72.2 Трудового кодекса РФ допускает перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещение временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 2 статьи 72.2 Трудового кодекса РФ.

ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ БЕЗ СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА СЧИТАЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ ПРИ ОДНОВРЕМЕННОМ СОБЛЮЖДЕНИИ СЛЕДУЮЩИХ УСЛОВИЙ:

- - необходимость временного перевода должна быть связана с исключительными случаями, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (при этом обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя);
- - продолжительность одного временного перевода работника на другую работу без его согласия не должна превышать одного месяца (в течение календарного года подобные переводы могут осуществляться работодателем неоднократно при соблюдении всех требований, предъявляемых к ним Трудовым кодексом РФ);
- - работник может быть без его согласия переведен на не обусловленную трудовым договором работу только у того же работодателя;
- - работа, на которую работник переведен, должна соответствовать его квалификации; перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (данное требование применяется только в отношении ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ);
- - оплата труда работника должна производиться по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;
- - работник не может быть переведен на работу, противопоказанную

ПЕРЕВОДЫ ПО ПИСЬМЕННОМУ ЗАЯВЛЕНИЮ ИЛИ С ПИСЬМЕННОГО СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА, ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ.

- При наличии объективных обстоятельств, указанных в законе, работодатель не вправе уклониться от временного перевода работника.
- Прежде всего, это касается временного перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ).

КАК БЫТЬ, ЕСЛИ РАБОТНИК НА ТАКОЙ ПЕРЕВОД НЕ СОГЛАСЕН ИЛИ У РАБОТОДАТЕЛЯ ОТСУТСТВУЕТ СООТВЕТСТВУЮЩАЯ РАБОТА?

- Во-первых, если срок временного перевода не превышает четырех месяцев, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса РФ.
- В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
- Во-вторых, если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на срок более четырех месяцев, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ.