

#ПРОФСРЕДА

Рубрика #Профсреда посвящена вопросам, с которыми сталкивается Мария Протопопова как педагог, и как она их решает в соответствии действующим законодательством.

Вправе ли работодатель переводить сотрудника на новое место работ без его согласия?

В конце рабочего дня Марию Протопопову пригласили в кадровую службу, где ознакомили с приказом директора о перемещении на работу в другое здание школы. При подписании приказа Мария Протопопова указала, что с решением работодателя она не согласна, поскольку новое место работы существенно удалено от места ее проживания, кроме того, перевод произведен без ее согласия и без объяснения причин. На возражения Марии Протопоповны, руководитель кадровой службы пояснила, что направление на новое место работы является перемещением а не переводом, и в силу закона согласия работника не требует. Обоснована ли позиция работодателя? Или все-таки права Мария Протопопова?

В соответствии со статьями 15, 57, 91, 209 Трудового кодекса Российской Федерации работник должен выполнять свою трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) в рабочее время на рабочем месте. Согласно статье 209 Трудового кодекса Российской Федерации рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Часть 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте.

При этом, в пункте 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указано, что необходимо иметь в виду, что, если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо в локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части 6 статьи 209 Трудового кодекса Российской Федерации рабочим местом является то место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод и перемещение работника урегулированы главой 12 Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, в силу статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора; соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Согласно статье 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации переводом на другую работу является 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 частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора.

Иными словами, перевод на другое рабочее место, в другое структурное подразделение без согласия работника допускается только в том случае, если такой перевод не влечет за собой внесение изменений в трудовой договор. Если такой перевод повлечет внесение изменений в трудовой договор, то осуществить его возможно будет только с согласия работника путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Таким образом, если в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему) конкретизировано место работы с указанием его местонахождения, изменить такое условие без согласия работника нельзя.

Если условиями трудового договора не предусмотрено конкретное место работы, то имеет место перемещение, а не изменение условий трудового договора, которое согласия работника не требует. Стоит также отметить, что в качестве рабочего места в трудовом договоре может быть определено несколько зданий организации, в том числе по разным адресам.

В таком случае, направление работника на работу по одному из них, будет являться не переводом, а перемещением работника с одного места работы на другое, оговоренное в трудовом договоре, то есть каких-либо изменений определенных сторонами условий трудового договора не происходит, в связи с чем получения работодателем согласия от работника, как это установлено в статье 72.1 Трудового кодекса РФ, не требуется.

