

Перевод работника на другую работу возможен только с его согласия

В соответствии со ст. 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 ст. 72.2 ТК РФ.

Обязательное наличие согласия работника для перевода на другую работу подтверждено правовой позицией Конституционного суда РФ.

Так, согласно постановлению Конституционного Суда РФ от 28.11.2019 № 37-П «По делу о проверке конституционности частей пятой и шестой статьи 370 Трудового кодекса РФ в связи с жалобой гражданина А.А. Хмелевских», работник профсоюза занимал место правового инспектора труда. В его должностную инструкцию добавили обязанности технического инспектора. Работник не согласился с новыми условиями, посчитав, что его трудовая функция изменилась. В связи с отказом выполнять новые обязанности его уволили.

Первая инстанция восстановила на работе сотрудника. Апелляционная инстанция решение отменила, указав, что новые обязанности добавлены в рамках общих полномочий правового и технического инспекторов. Не найдя поддержки и в кассации, работник обратился в Конституционный Суд РФ.

Конституционный суд указал, что по своему конституционно-правовому смыслу в системной связи с иными положениями ТК РФ требования ч. ч. 5, 6 ст. 370 ТК РФ (права правового инспектора труда) не предполагают возможности произвольного включения в должностные обязанности профсоюзного правового инспектора труда обязанностей профсоюзного технического инспектора труда, равно как не предполагают и увольнения работника в случае отказа от выполнения таких обязанностей.

Относительно порядка добавления работнику обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, в письме Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.07.2016 № 14-2/В-688 указано, что, в случае, если работодатель хочет поручить выполнение в течение рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу, то, работодатель должен:

1) заключить с работником соглашение о совмещении должностей и ознакомить его под роспись с должностной инструкцией иного должностного лица. В соглашении нужно установить размер доплаты за совмещение и срок совмещения;

2) издать приказ о возложении на работника обязанностей иного должностного лица в порядке совмещения должностей;

3) оформить прием-передачу необходимой документации и (или) материальных ценностей.

Таким образом, в трудовых правоотношениях, основанных на свободе труда и свободе трудового договора, недопустимо, одностороннее, принудительное возложение на работника должностных обязанностей, не обусловленных трудовым договором, соответственно изменить трудовую функцию невозможно без согласия работника.

В случае нарушения требований трудового законодательства, работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.