КУРСОВАЯ РАБОТА

по Трудовому Праву

**ТЕМА:** **«Переводы на другую работу»**

# ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение............................................ . .....................................3 стр.

1. Понятие перевода на другую работу ……………..............8 стр.
2. Отличие перевода от перемещения на другую работу ..10 стр.
3. Изменение существенных условий трудового договора………………………………………………………….12 стр.
4. Виды переводов …………………………………………….13 стр.

* Постоянные переводы ………………………….15 стр.
* Временные переводы…………………………....18 стр.

1. Правовые последствия незаконных переводов и перемещений на другую работу.
2. Заключение

# Введение

Конституция Российской Федерации, имеющая высшую юридическую силу и служащая юридической базой для всех отраслей права, устанавливает принципы и основные положения трудового законодательства. К ним относиться свобода выбора деятельности и сферы применения труда, право распоряжаться своими способностями к труду.

В соответствии со Ст.37 Конституции Российской Федерации.

«….Труд свободен. Каждый имеет право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию»[[1]](#footnote-1)1.

Принцип свободы труда, провозглашенный в ч.1 ст.37 Конституции РФ, полностью отвечает положениям ст.23 Всеобщей декларации прав человека, и в определенной мере уже нашел в действующем общефедеральном, региональном и местном законодательстве. Свобода труда означает, что только самому гражданину принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду.

Конституция 1978 года одновременно провозглашала, «…право на труд и обязанность трудиться…», столь привлекательная формулировка, «…право на труд…», сохранилась и в действующей Конституции РФ, однако теперь это словосочетание не является доминирующим положением законодательства и бесспорным аргументом в дискуссии о превосходстве нашей Конституции над другими.

Одновременно новая Конституция провозглашает и иное, ранее не декларированное право граждан:

«…..право на защиту от безработицы…..»[[2]](#footnote-2)1

Реализовать это право гражданин может путем заключения трудового договора (Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель по обусловленной трудовой функцией обязуется, предоставить и обеспечить работой, условиями труда, своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организациях правила внутреннего трудового распорядка, в соответствии с настоящим Кодексом, законными и иными нормативными трудовыми актами, содержащими нормы трудового права[[3]](#footnote-3)1.), при этом работник приобретает право на своевременную и в полном размере, выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование для него самого и его семьи. Все граждане России имеют равное право доступа к любым должностям в государственных органах в соответствии с профессией и без какой – либо дискриминации.

В новых условиях демонополизации экономки, при многообразии форм собственности и правовом нигилизме, в первую очередь неизбежно возникли новые проблемы надзора, у руководителей коммерческих структур, за исполнением положения Трудового законодательства Российской Федерации. В связи с этим особенную важность приобрели, трудовые договоры и контракты, между работником и работодателем, где работнику предоставляется, документально зафиксированный, перечень условий его труда, на основании которого он может обжаловать решение о неправомерном увольнении или переводе на другую работу, в судебном порядке.

В соответствии со ст.67 Трудового Кодекса указано что, письменная форма прежде всего предотвращает возможности неправильного толкования содержания договора и позволяет избежать многих недоразумений при решении трудовых споров:

«…Трудовой договор должен заключаться в письменной форме…»[[4]](#footnote-4)1

Трудовой договор или контракт, является основополагающим смыслом, который предусмотрен законодательными нормами Трудового права:

«…Однажды заключенный, на основе свободного волеизъявления сторон, трудовой договор или контракт, обеспечивает сторонам относительную стабильность и определенность содержащихся в нем существенных условий труда, на весь срок действия договора...»[[5]](#footnote-5)2

В соответствии со ст.81(«…Трудовой договор или контракт, может быть расторгнут по инициативе работодателя...»[[6]](#footnote-6)3) Трудового Кодекса, где действия администрации в каждом случае ставит под сомнение правомерность той или иной работы и требует сравнения с описанием условий труда содержащихся в трудовом договоре, а в ст.60 Кодекса:

«…Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором...»[[7]](#footnote-7)4

Следует отметить, что еще в самом начале ХХ века крупнейший ученый – цивилист И.А. Покровский писал:

«…Всякий договор является осуществлением частной автономии, осуществлением активной свободы… Вследствие верховным началом является принцип договорной основы»[[8]](#footnote-8)1. Он отмечал, что именно вследствие этой свободы договорных соглашений возможны случаи самой жесткой экономической эксплуатации:

«…сторона, экономически сильнейшая, пользуясь нуждой стороны слабейшей, ставит ей тяжелые условия, на которые та по необходимости должна согласиться…»[[9]](#footnote-9)1

Принцип стабильности и определенности условий трудового договора находит свое подтверждение в создание большого количества предприятий малого бизнеса, в которых как правило сотрудников работает по15-20 человек. С одной стороны среди них кто-то всегда находится вне рабочего места по болезни или другим причинам, практически полная взаимозаменяемость, по необходимости коллега выполняет его работу, а с другой стороны в большинстве случаев исполнение трудовых обязанностей нарушают права работников, вынужденных нерационально использовать свой труд и часто выполнять менее квалифицированную, менее интересную и неприятную работу, не отвечающую нормам трудового законодательства.

Кроме того, А.С.Пашков в своем учебнике отмечает:

«…..содержание принципа определенности выполняемой работником трудовой функции с договором характеризуется тем, что каждый работник обязан обеспечивать выполнение работы по определенной специальности (должности) и нести персональную ответственность за эту работу…..»[[10]](#footnote-10)2

Принцип устойчивости трудового договора – это условия оговоренные сторонами или предусмотренные законодательством и сохраняющие содержание договора неизменным:

* Условия места работы;
* Условия трудовой функции;
* Другие его существенные условия.

Эти принципы являются весьма актуальными в настоящее время в период развития рыночных отношений современной России, особенно, применительно к трудовому праву, поскольку основными функциями является социальная и защитная.

В современных условиях Государство, как правило, устанавливает в сфере трудовых отношений главные принципы регулирования условий труда, основные минимальные трудовые права и их гарантии для работников, в отличие от социалистической эпохи, когда государство было практически и монопольным собственником, и почти единственным работодателем, централизовано устанавливавшим практически все условия труда, и мало осталось места для договорного метода регулирования трудовых отношений.[[11]](#footnote-11)1

Таким образом, трудовой договор является одним из центральных институтов трудового права России. Этот институт включает в себя нормы, касающееся приема на работу, изменения трудового договора и прекращения трудового договора.

**Понятие перевода на другую работу.**

Следует отметить, что с принятием Трудового кодекса законодателем предпринята попытка восполнить существовавший ранее в КЗоТ законодательный пробел — в части первой статьи 72 ТК РФ перевод на другую постоянную работу в той же организации определен как изменение трудовой функции (должности, специальности, профессии) или изменение существенных условий трудового договора.

Поскольку, как это было предусмотрено ранее в КЗоТ РФ, Трудовой кодекс фактически регламентирует вопросы изменения трудового договора лишь применительно к различным случаям перевода на другую работу, не случайно, переводу на другую работу, уделено столько внимания в Трудовом Кодексе Российской Федерации, рассмотрим эти случаи более подробно.

Перевод на другую работу - это такое изменение существенных условий в деятельности работника, когда по сравнению с первоначально оговоренными условиями трудовых обязательств, в трудовых договорах или контрактах, ему предоставляется другая работа, то есть изменяются его условия труда.

При отказе в выполнение трудовых обязанностей первоначально оговоренных на соответствующих условиях в трудовых договорах или контрактах, работники перестают быть необходимыми или становятся невозможными для предприятия. Без сомнения, расширение или сужение круга обязанностей работника, оказывает немаловажное влияние на уклад жизни самого работника и его семьи, то есть затрагивает его существенные права и интересы, такие как, изменение трудового графика, порядка оплаты труда, условий пенсионного обеспечения.

В соответствии со ст.72 Трудового Кодекса:

«…..условия и порядок перевода работника на другую работу, а также изменение существенных условий труда….»[[12]](#footnote-12)1

Наиболее часто в современных условиях среди оснований переводана другую работу, встречаются:

* реконструкция производства;
* модернизация или другое изменение технологии;
* перебои в снабжении;
* перевод предприятия в другую местность.

Закон прямо указал, на изменение существенных условий, когда перевод на другую работу без согласия сотрудника невозможен: места работы; характера работы; трудовой функции; оплаты его работы; режима работы; объема работы; степени вредности; льгот и т.д. Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также перевод на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию либо в другую местность вместе с предприятием, учреждением или организацией, допускается только с согласия работника полученного в письменной форме, письменное согласие работника на перевод на другую постоянную работу необходимо во всех случаях за исключением предусмотренных в п.3 ст.72 и п.1Ст.74 Трудового Кодекса. Но если перевод произведен без согласия, а работник приступил при переводе добровольно к выполнению другой работы, такой перевод может считаться законным. Однако добровольное выполнение работником приступил при переводе другой работы не освобождает администрацию от обязанности получить подтверждение от работника письменного согласия на перевод. О соблюдении письменной формы могут свидетельствовать, например, собственноручная надпись работника на приказе о переводе "согласен", заверенная его подписью, или его личное заявление с просьбой о переводе.

В тех случаях, когда переведенный на другую работу работник добровольно приступил к выполнению этой работы, но считает, что перевод осуществлен в нарушении данного трудового законодательства, он вправе обжаловать незаконный перевод в органах по рассмотрению трудовых споров.

Перевод на другую работу оформляется приказом (распоряжением) администрации, соответствующая запись вносится в трудовую книжку.

**Отличие перемещения от переводов работников.**

Перемещение на другую работу – это перевод сделанный в пределах специальности, квалификации или должности и не противоречащий условиям трудового договора, и не требует согласия работника при перемещение на работу:

* в другое рабочее место на том же предприятии, учреждении или организации;
* в другое структурное подразделение в той же местности;
* в поручение работы на другом механизме или агрегате.

Следовательно, перемещение на другую работу отличается от перевода следующей совокупностью признаков:

* «старой» и «новой» однородностью работы, поручаемой работнику;
* нахождение работника по месту «старой» и «новой» работы, в одной и той же структурной подчиненности;
* одна и та же административно - территориальная принадлежность места «старой» и «новой» работы.

Бывают случаи, когда перемещение, формально отвечающее перечисленным выше указанным признакам, может оказать существенное влияние на жизненные интересы личности. Так как перемещение работника может осуществляться администрацией только в том случае, если он не противопоказан по состоянию здоровья работника, кроме того, перемещение работника на условиях предусмотренных в п.3 ст.72 Трудового Кодекса, и не может вступать в противоречие с трудовым договором, если в нем было заранее оговорено конкретное рабочее место того или иного сотрудника. Следует отметить и такой важный правовой аспект отличия перемещения от перевода, как необязательность согласия работника на перемещение, в соответствии со п3 ст.72 Трудового Кодекса. Если в результате перемещения у работника уменьшается заработок по независящим от него причинам, то ему производится доплата до прежнего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения.

**Изменение существенных условий труда.**

В начале судебной практике, а затем и в законе появилось указание, что вторым признаком перевода на другую работу является изменение существенных условий труда, имевшихся на прежней работе. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РСФСР установила, что:

«…перемещение работника, хотя бы по его специальности, должно рассматриваться как перевод на другую работу, если при этом существенно изменяются условия труда…»[[13]](#footnote-13)1

Еще до принятия Основ трудового законодательства 1970 года судебная практика определила круг условий труда, признаваемых существенными:

- размер и система заработной платы;

- степень сложности и тяжести работы;

- режим и порядок работы;

- право на сокращенный рабочий день или на дополнительный отпуск;

- и др.

Основы законодательства о труде не содержали понятия или признаков существенных условий труда. В ранее действующем КЗоТ РСФСР ч. 3 ст. 25 КЗоТ - изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. В ст. 25 дается примерный перечень таких условий: изменение размера заработной платы, объема льгот, режима работы, совмещение профессий и должностей, установление или отмена неполного рабочего времени. Трудовым договором (контрактом) могут быть определены и другие условия. По общему правилу, отступление от таких условий квалифицируется как перевод на другую работу и, следовательно, требует письменного согласия работника[[14]](#footnote-14)2.

В то же время, чтобы облегчить работодателям расстановку работников в случаях, когда изменение существенных условий труда происходит в связи с изменениями в организации производства и труда, в ч. 3 ст. 25 КЗоТ предусмотрен несколько иной порядок согласования таких условий в подобных случаях: об изменении условий труда работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца. За это время он может, как дать согласие на работу в новых условиях, так и отказаться от дальнейшей работы. Как разъяснил Пленум Верховного Суда своем в постановлении:

«…при разрешении споров о признании незаконными изменения существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности, необходимо учитывать, условия», которые исходят в соответствии со ст.50 Гражданского Процессуального Кодекса Российской Федерации, работодатель обязан представить подтверждающие доказательства изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, что изменение существенных условий труда явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства…»[[15]](#footnote-15)1

Соответствии с пунктом 14 Постановления Пленума Верховного Суда:

«…..при отсутствии таких доказательств изменение существенных условий труда нельзя признать законным…»

В ст.73 нового Трудового Кодекса говориться:

«…по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции…»[[16]](#footnote-16)1

О предстоящем изменении существенных условий труда, а также причинах, вызвавших необходимость, работодатель обязан в письменной форме уведомить работника не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

«…При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от продолжения работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 Трудового Кодекса…»[[17]](#footnote-17)1.

Представляется, что правоприменителю целесообразно исходить из того, под существенными условиями труда понимаются все оговоренные непосредственно сторонами трудового договора условия (как необходимые, так и факультативные), а также и изменения одной из сторон договора производных условий, установленных законодательством на день заключения трудового договора. Изменение последних (производных) условий труда возможно законодателем, тогда это не требует согласия сторон трудового договора. Стороны могут их изменять по соглашению лишь в сторону их улучшения.

Таким образом, понятие существенных условий труда более емкое, нежели непосредственные или производные условия трудового договора, поскольку, по нашему мнению, оно включает (охватывает) и те, и другие, т.е. все условия трудового договора. Изменением содержания трудового договора является изменение его существенных условий, которое характеризует уже другую работу по сравнению с оговоренной трудовым договором.

**2. Виды переводов на другую работу.**

По действующему законодательству все переводы на другую работу по их сроку разделяются на временные и постоянные.

**Временные переводы.**

Временные переводы на другую работу представляют собой наиболее обширную группу переводов, поэтому начнем с них. Сюда относятся большинство переводов срочного характера с согласия работника, а также переводы, при которых согласие работника не требуется (переводы по производственной необходимости).

Временный перевод – это перевод работника на определенно ограниченное время на другую работу, и оно сохраняет за работником его постоянную работу.

Все временные переводы классифицируются в зависимости от причин перевода, которые отличны друг от друга сроком и порядком перевода, на следующие виды:

1. по производственной необходимости;
2. из-за простоя (эти два вида временных переводов обязательны для работника);
3. перевод женщин в связи с беременностью, кормлением ребенка грудью или наличием ребенка в возрасте до полутора лет;
4. по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению;
5. по просьбе военкомата для прохождения учебных сборов;

Три последних вида временных переводов обязательны для администрации.

Временный перевод по любой другой причине может быть лишь по соглашению сторон.

Рассмотрим условия и порядок временных переводов по каждому из указанных видов.

Надо заметить, еще КЗоТ 1922 года (ст.37-1)[[18]](#footnote-18)1 было предусмотрено, что в случае производственной необходимости (в частности, в случаях простоя) администрация государственных, кооперативных и общественных учреждений, предприятий и хозяйств в праве переводить работников на срок до одного месяца (а в случае простоя – на все время простоя) на другую работу в том же, или другом учреждении, предприятии или хозяйстве в той же местности.

Таким образом, мы видим, что закон не делал существенной разницы между производственной необходимостью и простоем (за исключением сроков этих переводов), не определял случай производственной необходимости.

В ныне действующей статье 74 ТК предусматривается временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости. В подобной ситуации администрация предприятия, организации или учреждения имеет право переводить работников на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу на том же предприятии, в организации или учреждения либо на другое место работы, но в пределах той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Такой временный перевод допускается в случае:

* предотвращения или ликвидации стихийного бедствия;
* производственной аварии или немедленного устранения ее последствий;
* предотвращения несчастных случаев, простоев, гибели или порчи государственного или общественного имущества;
* замещения отсутствующего работника;
* других исключительных случаев.

Продолжительность временного перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

Под производственной необходимостью понимается наступление исключительных, неординарных обстоятельств, которые нельзя предусмотреть заранее, и которые являются для предприятия форс – мажорными обстоятельствами.

Перечень подобных случаев приведен выше, а содержание их подчеркивает исключительность обстоятельств, дающих право администрации осуществлять перевод работников на другую временную работу в связи с производственной необходимостью. Поскольку данный перечень в соответствии со Ст.74 Трудового Кодекса, не является исчерпывающим, работодатели на практике нередко пытаются расширительно толковать понятие производственной необходимости. Администрация предприятия, организации или учреждения необходимо учитывать, что такое толкование допускается, только тогда когда у работодателя нет возможности иным путем предотвратить или ликвидировать стихийное бедствие, предотвратить несчастный случай, гибель или порчу государственного или общественного имущества.

Временный перевод работника на другую работу в связи с производственной необходимостью будет считаться незаконным, если причины, вызвавшие его, не будут содержать исключительного характера и острой необходимости в подобных действиях администрации.

Таким образом, законодательство предоставляет право работодателю, при возникновении производственной необходимости для предприятия, организации или учреждения переводить работника на временную работу, которая не обусловлена трудовым договором, на срок до одного месяца, и если перевод оформлен соответствующим образом, он является для работника обязательным, а отказ от выполнения работы при переводе признается нарушением трудовой дисциплины, в соответствии с п.12 Постановления Пленума Верховного Суда:

«…..невыход работника на работу в подобных обстоятельствах является прогулом…..»[[19]](#footnote-19)1

Не допускается перевод работника на другую работу в случае производственной необходимости, если он противопоказан ему по состоянию здоровья. Поскольку при рассмотрении споров по данному вопросу орган по рассмотрению трудовых споров обязан проверить причины отказа работника, который не согласен с решением администрации о временном переводе на другую работу, должен иметь подтверждающие документы, что перевод противопоказан ему по состоянию здоровья или другие доказательства невозможности выполнения трудовых обязанностей на новом месте работы.

Частным случаем временного перевода на другую работу по производственной необходимости ч.2 ст.74 ТК РФ рассматривает временное заместительство. Согласно п.12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ №16 от 22 декабря 1992 года, предусмотренный ч.2 ст.26 КЗоТ РФ (ст.74 ТК РФ) временный перевод работника без его согласия для замещения отсутствующего работника может иметь место в случаях, когда отсутствие работника сопряжено с его болезнью, нахождением в отпуске, в командировке и т.д. Согласия работника в данном случае не требуется.

Временное замещение – это исполнение трудовой обязанности по должности, временно отсутствующего работника. Закон его относит к переводу по производственной необходимости в соответствии со ст. 74 Трудового Кодекса.

В правоприменительной практике часто возникают вопросы связанные с замещением временно отсутствующего работника. Прежде всего, следует отметить, что такое замещение по вакантной должности не допускается[[20]](#footnote-20)1.

При этом заместительство может быть осуществлено в двух формах: с освобождением и без освобождения замещающего работника от его основной работы.

Первый вопрос, который возникает на практике, связан с оплатой труда работников в этих двух ситуациях.

Не смотря на то, что постановлением Госкомтруда СССР[[21]](#footnote-21)2 штатным заместителям разница в окладах не выплачивается, на мой взгляд, данная норма не подкреплена соответствующими статьями ТК РФ (150 и 151) и не может применяться. Освобождение данного работника от должности исполняющего обязанности возможно лишь на общих основаниях в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Оплата труда работников, переведенных временно на другую работу в связи с производственной необходимостью, производится по выполняемой работе, начиная с первого дня перевода, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Данные гарантии по сохранению среднего заработка работника, переведенного временно на другую работу в связи с производственной необходимостью и без его согласия, действуют в течение всего срока перевода. Это правило остается в силе и в том случае, когда сроки перевода превышают установленные законодательством:

* 1 месяц непрерывно для работников, переведенных в связи с производственной необходимостью;
* 1 месяц суммарно в течение года при переводе для замещения отсутствующего работника.

Случаи временного перевода на другую работу в связи с простоем определяются в соответствии со ст.74 Трудового Кодекса:

«…..в случае простоя работники переводятся, с учетом их специальности и квалификации, временно на другую работу на том же предприятии, в организации или учреждении на все время простоя, либо на другие предприятия, организации или учреждения, но в той же местности на срок до одного месяца…»

При временном переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя, за выполняющими нормы выработки работниками, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная сетка (оклад).

Под простоем следует понимать - временную приостановку работы не по вине работника. Чаще всего причины простои носят производственный или организационно - технический характер (выход из строя станков или оборудования, отсутствие комплектующих изделий и т.д.), реже причины носят форс -мажорный характер (результат стихийных бедствий и т.д.). Поскольку действующее законодательство, а также локальные нормативные акты (коллективный договор, трудовой договор или контракт), обязывают администрацию предприятия, организации или учреждения, предоставлять сотруднику работу в соответствии с заключенным с ним трудовым договором или контрактом, на основании ст.74 Трудового Кодекса, работодателю предоставлено право производить временный перевод работника на другую работу в случае вынужденного простоя не по его вине на срок до одного месяца, при этом подобный перевод может осуществляться неоднократно в течение года, если коллективный или трудовой договор не содержит ограничений по данному переводу. Поскольку в данном случае согласие работника на его перевод временно на другую работу не требуется, то работник обязан приступить к работе на новом рабочем месте с первого дня перевода. Отказ от выполнения трудовых обязанностей при временном переводе работника по причине простоя считается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу квалифицируется как прогул. Основанием отказа для выполнения трудовых обязанностей по месту перевода, может служить состояние здоровья работника или другие уважительные причины. В том случае, когда администрация предприятия, организации или учреждения считает причину отказа несостоятельной, правомерность такого отказа по уважительным причинам рассматривается соответствующим органом предприятия или судом.

Гарантии по сохранению среднего заработка при временном переводе по причине простоя распространяются на все категории работников вне зависимости от их квалификации или занимаемой должности. Если работник поставил в известность, администрацию предприятия, своего непосредственного руководителя или других должностных лиц, о начале простоя не по его вине, и не был переведен на другую работу, то все время простоя оплачивается из расчета не ниже двух третей тарифной ставки установленного работнику должностного оклада, а время простоя по вине работника не оплачивается. Дополнительные гарантии по сохранению заработной платы при возникновении простоя могут быть учтены в коллективном договоре или непосредственно в трудовом договоре.

При простое и в случае временного замещения отсутствующего работника не допускается перевод квалифицированных работников на неквалифицированные работы. Однако данное правило не должно применяться к случаям, когда такой перевод осуществляется с согласия работника или по его просьбе, поскольку в соответствии со ст.74 Трудового Кодекса, допускается любой временный перевод на другую работу с согласия работника, исключение составляют случаи перевода на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

В законодательстве отсутствует понятие «неквалифицированные работы». На практике под неквалифицированными работами понимается – выполнение таких работ, которые не требует специального образования или подготовки. Применительно к квалифицированным рабочим относится тот, кто имеет III разряд и выше.

Временный перевод по просьбе военкомата – это перевод по инициативе третьего лица. Он возможен в целях обеспечения военной подготовки без отрыва от производства на период подготовки, при этом на все время перевода за работником сохраняется средний заработок по прежней работе, из средств Министерства обороны РФ.

Если временный перевод производится в связи с трудовым увечьем, происшедшим по вине организации, то за работником сохраняется прежний средний заработок за все время перевода.

Отдельная статья №254 в Трудовом Кодексе, посвящена:

«…….переводу на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет….»

В целях охраны материнства и детства, женщины не должны подвергаться воздействию неблагоприятных производственных факторов во время всего периода беременности, и по этому ТК РФ обязывает администрацию предприятия предоставить беременной женщине более легкую работу, исключающую такое воздействие.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине новой работы, в соответствии с Частью 2 ст.254 Трудового Кодекса:

«….она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие отсрочки перевода рабочие дни…..»[[22]](#footnote-22)1

Постановлением Пленума Верховного Суда, особо регулируется порядок перевода беременных женщин, занятых в сельской местности:

«….основанием перевода работниц животноводческих и растениеводческих хозяйств является справка о беременности, в отличие от общего порядка перевода беременных женщин на более легкую работу, в этом случае не требуется специального, медицинского заключения о необходимости предоставления другой работы….»[[23]](#footnote-23)2

Аналогичная ситуация складывается в отношении женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в соответствии с ч.4 ст.254 Трудового Кодекса устанавливает что:

«….в случае невозможности выполнения прежней работы, женщины, имеющие детей в возрасте 1,5 лет, должны быть переведены на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе…..»

Кроме того, забота о беременных женщинах и женщинах имеющих детей в возрасте до полутора лет, выражается в сохранении и за теми, и за другими целого ряда льгот по прежней должности во время работы по переводу. В случае если постоянная работа женщины проходила на «вредном» предприятии, женщина сохраняет право на получение дополнительного отпуска по вредности условий труда и на новой работе.

По истечении срока временного перевода по инициативе администрации работник должен быть возвращен на прежнее место работы. В противном случае это квалифицируется как явно незаконный перевод.

Подводя итог рассмотрению правового регулирования временных переводов на другую работу, необходимо отметить, что значение их проявляется в ситуациях изменения каких – либо производственных факторов либо обстоятельств личного плана, во всех случаях они служат возможностью оперативного учета интересов как организации, так и работника.

**Постоянные переводы.**

При переводе на другую постоянную работу условия договора (трудовая функция или место работы, оплата и т.д.) изменяются окончательно, а не временно, т.е. другая работа предоставляется на неопределенный срок, а прежняя не сохраняется.

Такие постоянные переводы в свою очередь могут быть трех видов:

1. в той же организации на другую работу;
2. в другую организацию, хотя бы по той же специальности, квалификации и должности (при этом за работником сохраняется непрерывный стаж и стаж для надбавок за выслугу лет);
3. в другую местность хотя бы и с той же организацией.

Перевод на постоянную работу в другую местность означает:

* + перевод в другую местность вместе с организацией;
  + перевод на работу в филиал или представительство;
  + перевод в другую организацию в другой местности.

Под другой местностью принято понимать – это местность за пределами административно - территориальных границ соответствующего населенного пункта. Перевод на постоянную работу из одного населенного пункта в другой, даже в пределах одного административного района, рассматривается как перевод в другую местность независимо от наличия автобусного или иного регулярного сообщения между этими пунктами.

Отказ работника от перевода на постоянную работу в другую местность вместе с организацией является основанием для прекращения с ним трудового договора (п. 9 ст. 77 ТК), но отказ от перевода в филиал или представительство не может являться основанием для расторжения договора с работником, если сама организация в другую местность не переезжает.

Перевод на постоянную работу в другую организацию в другой местности возможен только по инициативе или согласия работника и по предварительному согласованию с руководителем организации.

Если при заключении трудового договора было обусловлено, что работник будет выполнять свои трудовые обязанности на объектах, расположенных в различных местностях, направление его в другую местность для выполнения таких обязанностей не может рассматриваться как перевод в другую местность.

При переводе работника на постоянную работу в другую местность, выплачиваются соответствующие компенсации:

* стоимость проезда самого работника и членов его семьи;
* суточные за время нахождения в пути;
* единовременное пособие и др.

Перевод на постоянную другую работу в той же организации возможен по различным обстоятельствам. При этом инициатива в переводе может исходить как от администрации, так и от самого работника (в связи с повышением квалификации работника), а также от медицинских органов (в связи с болезнью работника).

В ряде случаев у администрации возникает обязанность в соответствии с медицинским заключением перевести, временно или без ограничения срока, работника по состоянию здоровья на другую более легкую работу. Работник своим лечащим врачом направляется, во Врачебную Консультационную Комиссию (ВКК) которая выдает медицинское заключение: «О направления работника на более легкую работу». В зависимости от характера заболевания работника, ВКК может выдать «временное» или «постоянное» предписание о переводе, в соответствии с которым администрация обязана предоставить подходящую по состоянию здоровья работу. Но следует отметить, что подобный перевод возможен только с согласия самого работника, но оставляет возможность администрации в случае отказа работника от перевода, уволить его как несоответствующего выполняемой работе по состоянию здоровья (п.8 ст.77 ТК).

При сокращении штата, администрация обязана предложить работникам по мере возможности работа в той же организации и соответствующая роду деятельности переводимых работников, а так же и другую имеющуюся в организации работу работнику, признанному по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности.

Аттестация проводится периодически (как правило, один раз в два – пять лет) в целях определения уровня профессиональной подготовки работников и соответствия их с занимаемой должности или выполняемой работы. Порядок и условия аттестации, а также категория работников, подлежащих аттестации, определяются на основании специальных нормативно правовых актов. Общими для всех данных актов, являются следующие положения. Для проведения аттестации создаются специальные аттестационные комиссии, график и сроки проведения аттестации утверждаются руководителем организации и доводятся до сведения всех аттестуемых работников, как правило, не менее чем за месяц до начала аттестации. В случае признания работника не соответствующим с занимаемой должностью, работодатель вправе перевести его на другую должность, если имеется согласие работника, только в пределах двухмесячного срока со дня проведения аттестации. По истечении указанного срока перевод по результатам аттестации не допускается.

Перевод в другую организацию на постоянную работу осуществляется по согласованию между руководителями соответствующих организаций.

Под другой организацией понимается – это любая другая организация, зарегистрированная в качестве юридического лица в установленном законом порядке, имеющего свое наименование и почтовый адрес.

Перевод на постоянную работу в другую организацию влечет за собой изменение одной стороны трудового договора, поэтому он рассматривается законодательством как самостоятельное основание прекращения ранее заключенного договора (п. 5 ст. 77 ТК) и в то же время как основание для заключения нового договора. Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другой организации по согласованию между руководителями организаций, не может быть отказано в заключении трудового договора. В трудовой книжке работника, переведенного на постоянную работу в другую организацию, производится соответствующие записи об увольнении и о приеме на работу в порядке перевода.

**Правовые последствия незаконных переводов и перемещений на другую работу.**

Пленумом Верховного Суда было принято постановление:

«…….о некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров, в котором подробно рассмотрены различные виды трудовых споров и приведены соответствующие рекомендации судам по рассмотрению таких дел….»[[24]](#footnote-24)1

В частности, особое внимание уделено подсудности таких споров в Ст.2 Постановления приводит исчерпывающий список дел, рассмотрение которых происходит непосредственно в суде, без предварительного разрешения их комиссией по трудовым спорам. Так непосредственно в судах должны рассматриваться все споры по искам:

«…..о восстановлении на работе, в том числе возникшие в результате неправомерных увольнений в связи с отказом работника выйти на новую работу по переводу, если такой перевод был произведен в нарушение закона, о выплате разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, если этот вопрос не был решен одновременно при рассмотрении вопроса о законности перевода …..»[[25]](#footnote-25)1

Кроме того, в случае отказа администрации предприятия, организации или учреждения, принять на работу лиц приглашенных в порядке перевода, спор должен быть рассмотрен в суде. В этом случае при вынесении судом решения, обязывающего администрацию предприятия заключить с истцом трудовой договор, такой договор должен быть заключен администрацией с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы, кроме случаев, когда соглашением сторон предусмотрен иной порядок.

Верховный Суд публикует конкретные дела из судебной практики, в том числе и по делам о разрешении трудовых споров и о законности перевода работников на другую работу.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в обзор судебной практики включила дело гражданина Бражникова, работника треста ПМК №5 ОАО «Союзспецгазремонтстрой», который без согласия был переведен, на работу по ремонту крана трубоукладчика, по утверждению администрации треста – в связи с производственной необходимостью, а затем уволен за не выход на работу.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, по кассационной жалобе ответчика несогласного с решением суда первой инстанции о восстановлении гражданина Бражникова на работе, рассмотрев дело:

«…..оставила решение суда без изменения, установив, что в трудовом договоре было оговорено место его работы а производственной необходимости в переводе не было, поскольку на участке нового назначения имелась специальная бригада для производства ремонтных работ на кране трубоукладчика, следовательно требовалось согласие гражданина Бражникова на перевод……»[[26]](#footnote-26)1

В рекомендации судам «Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации» подчеркнула что:

«….при рассмотрении дел и разрешению подобных трудовых споров суды должны уделять особое внимание выяснению вопроса о законности перевода работника на другую работу, без его согласия, в связи с производственной необходимостью и о наличии производственной необходимости при каждом конкретном переводе на работу...»[[27]](#footnote-27)1

Суды также решают споры о компенсации морального вреда в случаях незаконных действий администрации по переводу или перемещению работников, а в Постановлении Пленума Верховного Суда подчеркивается, что:

«…незаконные действия работодателя нарушают личные неимущественные права работника и, поэтому, в соответствии со ст.151 Гражданского Кодекса, суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненный работнику моральный вред при разрешении всех споров по трудовым отношениям, возникшим после 1 января 1995 года...»[[28]](#footnote-28)1

Вопросам компенсации морального вреда посвящена целая статья в «Хозяйстве и праве», в которой автор высказывает:

«…обеспокоенность отсутствием какого-либо критерия при определении размеров денежных сумм, которые подлежат взысканию в возмещение морального вреда, по трудовым спорам...»[[29]](#footnote-29)2

Так же, в соответствии со ст. 208 Гражданского Кодекса надо отметить что:

«…на требования о компенсации морального вреда исковая давность не распространяется, поскольку они вытекают из нарушения личных неимущественных прав…»[[30]](#footnote-30)3

В связи с вступлением в силу Федерального Закона № 125 от 24.07.98 года, с 06.01.2000 года был установлен:

«……порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору, и в других случаях предусмотренных указанным законом…..»[[31]](#footnote-31)4

А Правила «Возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем» утвержденные Постановлением Верховного Совета от 24.12.98 г. утратили свою силу.

Подводя итог вышесказанному, что в соответствии со ст.394 Трудового Кодекса, следует отметить:

«…..если работник переведен с нарушением правил, то он подлежит восстановлению на работе, и ему оплачивается вынужденный прогул на прежней работе или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы….»

«…..восстанавливая незаконно переведенного работника на прежней работе, суд может взыскать с работодателя и компенсацию за моральный вред, размер которой определяется судом……»

И в соответствии со Ст.395 Трудового Кодекса:

«…если в ходе рассмотрения индивидуального трудового спора орган признает денежные требования работника обоснованными, то они удовлетворяются в полном объеме….»

## Заключение

Институт перевода на другую работу в трудовом праве имеет важное значение как для государства, так и для субъектов трудового договора – работодателя, с одной стороны, а работника – с другой. С помощью переводов вносятся необходимые коррективы в существующую расстановку кадров.

Значение перевода на другую работу многообразно, поскольку он является:

1. средством перераспределения рабочей силы как внутри предприятия, так и между предприятиями, районами страны в целях более целесообразного ее использования;
2. средством воспитания путем поощрения (когда работники выдвигаются на более высокую должность, более квалифицированную работу) или наказания (когда перевод для некоторых работников, например государственных служащих, применяется в качестве дисциплинарного взыскания в интересах укрепления дисциплины труда);
3. средством охраны труда (когда это требуется по состоянию здоровья, беременности, при кормлении грудью или при наличии ребенка в возрасте до полутора лет);
4. основанием прекращения трудового договора (п. 5,6,7,8,9 ст. 77 ТК РФ)
5. гарантией права на труд – трудоустройством (путем перевода лица, подлежащего увольнению по инициативе администрации без вины в этом работника).

Законодательство о переводах на другую работу способствует правильному и целесообразному распределению и использованию трудовых ресурсов, борьбе с текучестью рабочей силы, экономии рабочего времени, когда трудоустраивается путем перевода работник, подлежащий увольнению не по его вине.

**Список используемой литературы:**

1. Конституция РФ от 12.12.1993 г. Комментарий (под ред. Л.А.Окунькова). Москва.1996 г.
2. Трудовой кодекс РФ (принят ГД 21.12.2001 г., одобрен СФ 26.12.2001 г.) Москва. 2002 г.
3. Трудовое законодательство 1997-2000 гг. «Сборник федеральных законов и иных нормативно-правовых актов», с комментариями проф. Ю.П.Орловского. Москва. 2000 г.
4. Гражданский кодекс РФ от 21.10.1994 г. Комментарий. Москва. 1996 г.
5. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник. Москва. 1999 г.
6. Трудовое право России. Учебник Санкт-Петербургского университета. А.С.Пашков. 1999 г.
7. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Прием, перевод и увольнение работников. Москва. 1997 г.
8. Юридический справочник работодателя. В.М.Пустозерова. Москва. 2000 г.
9. Трудовое право. Гленко Е.Н., Ковалев В.И. Вопросы и ответы. Москва. 2000 г.
10. В.В. Пиляева. «Трудовой Кодекс РФ в схемах и определениях» от 2002 года.
11. Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 8.12.1995 г. Москва. 1996 г.
12. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 22.12.92 г. № 16 (в ред. От 21.11.2000 г.) «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров».
13. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 21.12.93 г. (в ред. От 25.05.2000 г.) «О рассмотрении судами дел на неправомерные действия, нарушающие прав и свободы граждан».

Выделяются разные виды переводов. Один из видов такой классификации, приводимый Комментариями к Трудовому Кодексу Российской Федерации, можно было бы условно назвать «географическими», так как основанием деления переводов на виды в данном случае служит критерий расположения нового места работы сотрудника.

Все переводы, в соответствии со ст.72 Трудового Кодекса допускаются: «…только с письменного согласия работника…», и приводится в трех видах:

1. перевод на другую работу в том же предприятии;
2. перевод на другое предприятие хотя бы по той же специальности, квалификации;
3. перевод в другую местность, хотя бы и вместе с предприятием.

Перевод в другую местность следует отличать от командировки.

Командировка – это, как и перевод, является одной из форм перемещения рабочей силы, где цель и условия их различны и в отличие от перевода за работником сохраняется постоянное место работы. Командировкой считается - поездка работника по распоряжению руководителя организации и не требуется согласия работника, для выполнения служебного поручения, временно вне места постоянной работы, работник получает среднюю заработную плату, а расходы по командировке компенсируются ему в виде командировочных выплат.

Исключение составляют, как ранее уже было сказано, переводы на другую работу в связи с производственной необходимостью и простоем.

Переводы по инициативе администрации могут быть предложены работнику в следующих случаях:

* + при сокращении штата;
  + несоответствие работника занимаемой должности;
  + в связи с производственной необходимостью;
  + в случае простоя.

1. 1 Конституция РФ от 12.12.1993г. Комментарий Л.А.Окунькова Москва.1996г. [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)
3. 1 В.В. Пиляева. «Трудовой Кодекс РФ в схемах и определениях» от 2002 года. [↑](#footnote-ref-3)
4. 1 Ст. 67 «Форма трудового договора» Трудовой Кодекс РФ (принят Гос. Думой 21.12.2001г., одобрен Советом Федерации 26.12.2001 г.) Москва. 2002 г. [↑](#footnote-ref-4)
5. 2 В.В. Пиляева. «Трудовой Кодекс РФ в схемах и определениях» от 2002 года. [↑](#footnote-ref-5)
6. 3 Ст. 81 «Расторжение трудового договора по инциативе работодателя» Трудовой Кодекс РФ [↑](#footnote-ref-6)
7. 4 Ст. 60«Запрещение требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором» Трудовой Кодекс РФ [↑](#footnote-ref-7)
8. 1 И.А. Покровский Основные проблемы гражданского права. Серия «Российской Цивилистики»1998 г. Ст.249 [↑](#footnote-ref-8)
9. 1 И.А. Покровский Основные проблемы гражданского права. Серия «Российской Цивилистики» 1998 г. Ст.249

   2 Учебник Санкт-Петербургского университета, «Трудовое право России» 1999 года, автор А.С.Пашков [↑](#footnote-ref-9)
10. [↑](#footnote-ref-10)
11. 1 Е.П. Циндяйкина «Перевод в трудовом праве» Москва 2003 г. [↑](#footnote-ref-11)
12. 1 Ст. 72 «Трудовой кодекс Российской Федерации» (принят Государственной Думой 21.12.2001г., одобрен Советом Федерации 26.12.2001 г.) Москва. 2002 г. [↑](#footnote-ref-12)
13. 1 Бюллетень Верховного Суда СССР. 1988 год, №5, с. 19 [↑](#footnote-ref-13)
14. 2 п.12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. [↑](#footnote-ref-14)
15. 1 Постановление «Пленума Верховного Суда Российской Федерации» от 22.12.1992 г. (в ред. от 21 ноября 2000 г.) [↑](#footnote-ref-15)
16. 1 п.1 и п.4 ст. 73 «Трудовой кодекс Российской Федерации» [↑](#footnote-ref-16)
17. [↑](#footnote-ref-17)
18. 1 Законодательство о труде. Комментарий к законодательству о труде СССР и КЗоТ РСФСР под общ. Редакцией И.Т. Голякова, Москва, 1947 г. [↑](#footnote-ref-18)
19. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ №16 от 22.12.1992 г. (в ред. от 15.01.98г.) [↑](#footnote-ref-19)
20. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ №16 от 22.12.1992 г. (в ред. от 15.01.98г.) [↑](#footnote-ref-20)
21. 2 Бюллетень Госкомтруда СССР №5 1987г. [↑](#footnote-ref-21)
22. 1 Часть 2 ст.254 «Трудовой кодекс Российской Федерации» (принят Государственной Думой 21.12.2001г., одобрен Советом Федерации 26.12.2001 г.) Москва. 2002 г. [↑](#footnote-ref-22)
23. 2 Постановление № 1 Пленума Верховного Суда от 25.12.1990 г. (в ред. Постановления Верховного Суда РФ от 15.01.1998) [↑](#footnote-ref-23)
24. 1 Постановление №32 «Пленума Верховного Суда Российской Федерации» от 22.12.1992г. (в ред. от 21.11.2000 г.) [↑](#footnote-ref-24)
25. 1ст.2 Постановления №32 «Пленума Верховного Суда Российской Федерации» от 22.12.1992г. (в ред. от 21.11.2000 г.) [↑](#footnote-ref-25)
26. 1 Рекомендации судам по обзору судебной практики «Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации» [↑](#footnote-ref-26)
27. [↑](#footnote-ref-27)
28. 1 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. (в ред. от 15.01.98 г.) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» [↑](#footnote-ref-28)
29. 2 Статья Ю.Коршунова «По вопросам компенсации морального вреда» опубликованная в журнале «Хозяйство и право» [↑](#footnote-ref-29)
30. 3 ст. 208 Комментарий к Гражданскому кодексу РФ от 21.10.1994 г. Москва. 1996 г. [↑](#footnote-ref-30)
31. 4 ФЗ-№ 125 от 24.07.98 г. вступившим в силу с 06.01.2000 года. [↑](#footnote-ref-31)