**ÐÅÔÅÐÀÒ ÏÎ ÎÑÍÎÂÅ ÃÎÑÓÄÀÐÑÒÂÅÍÍÎÃÎ ÏÐÀÂÀ**

**ÒÅÌÀ:**

**ÒÐÓÄÎÂÎÅ ÏÐÀÂÎ:**

**ÏÎÍßÒÈÅ È ÂÈÄÛ ÏÅÐÅÂÎÄÎÂ**

**ÂÛÏÎËÍÈË ÑÒÓÄÅÍÒ ÊÓÐÑÀ ÂÒÎÐÎÉ ÃÐÓÏÏÛ**

**ÌÀÉÑÞÊ Å.È.**

ПЛАН.

1. Принцип стабильности и определенности условий трудового договора (контракта).
2. Понятие перевода на другую работу. Виды переводов.
3. Понятие перемещения работников. Отличие перемещения от переводов работников. Изменение существенных условий труда.
4. Правовые последствия незаконных переводов и перемещений на другую работу.
5. Задача.

I. ПРИНЦИП СТАБИЛЬНОСТИ И ОПРЕДЕЛЕННОСТИ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА).

В соответствии со ст.37 Конституции РФ труд в РФ - свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Отмененная Конституция 1978 года провозглашала право граждан на труд и, одновременно, обязанность трудиться. Столь привлекательная формулировка “право на труд” сохранилась и в действующей Конституции, в ч.2 ст. 37, однако теперь это словосочетание не является ключевым, доминирующим положением законодательства и бесспорным аргументом в дискуссии о превосходстве нашей Конституции над “буржуазными” - всего лишь введение в перечень условий, которые должны быть обеспечены работникам на предприятиях в организациях. Одновременно новая Конституция провозглашает и иное, ранее не декларированное право граждан - право на защиту от безработицы.

Однако, далеко не всегда преобразования в экономике России находят адекватное отражение в столь важной отрасли права, как трудовое, непосредственно затрагивающей интересы большинства населения. Трудовое право оказалось наиболее немобильной частью законодательства; кодифицированное в начале семидесятых годов, неоднократно дополнявшееся с тех пор, оно, тем не менее, продолжает катастрофически не успевать за изменяющими условиями современной жизни. Однако основная, с моей точки зрения, проблема трудового права состоит в другом - даже существующие нормы трудового права, которые, как справедливо указывалось в работе Л.А. Сыроватской и С.Б.Идрисовой "О недействительности трудового договора и его условий"[[1]](#footnote-1) являются границей, определяющей лишь минимально-необходимый уровень трудовых и социально-бытовых прав работников, не выполняются. В новых условиях демонополизации экономики, при многообразии форм собственности и правовом нигилизме в первую очередь новых руководителей коммерческих структур неизбежно возникли новые проблемы надзора за исполнением положений трудового законодательства. В связи с этим особенную важность приобрели трудовые договоры и контракты как основа возникновения трудовых отношений между работником и работодателем и в то же время документально зафиксированный понятный работнику перечень условий его труда, на основании которого работник может обжаловать в суд решение о неправомерном увольнении или переводе на другую работу.

Претерпела изменения привычная для отделов кадров схема приема на работу сотрудников по заявлениям с последующим изданием приказа. В ст.18 КЗоТ указано, что все трудовые договоры должны заключаться в письменной форме, что предотвращает различные толкования договора и позволяет избежать многих недоразумений при решении трудовых споров.

Любое изменение условий трудового договора должно также оформляться в письменной форме и только по соглашению сторон.

Трудовой договор или контракт является прежде всего договором в том его основополагающем смысле, который предусмотрен правом. Однажды заключенный на основе свободного волеизъявления сторон, он обеспечивает сторонам относительную стабильность и определенность содержащихся в нем условий на весь срок действия (в случае с трудовым договором, мы говорим о неизменности условий труда работника на предприятии, организации). Являясь соглашением между работником и предприятием, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон (ст.15 КЗоТ РФ), трудовой договор может быть расторгнут по инициативе администрации по исчерпывающему перечню причин, предусмотренных ст. 33 КЗоТ РФ.

Принцип стабильности и определенности условий трудового договора также находит свое подтверждение в ст.24 КЗоТ РФ, на основании которой администрация предприятия, учреждения или организации не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договорам (контрактом). По смыслу данной статьи в каждом случае сомнения в правомерности предложения администрацией той или иной работы сотруднику, требуется сравнение предлагаемой работы с описанием, содержащимся с трудовом контракте. Такое ограничение представляется оправданным, особенно в условиях создания большого количества предприятий малого бизнеса, в которых, как правило, работают до 15-20 человек, и, как следствие, обычно среди сотрудников практикуется практически полная взаимозаменяемость. Это, с одной стороны, естественно, так как на практике кто-то из двадцати человек всегда находится вне рабочего места по болезни или другим причинам, и его работу по необходимости обычно выполняет коллега, но с другой стороны, такая "помощь", которая в большинстве случаев не отвечает нормам трудового законодательства, нарушает права работников, вынужденных нерационально использовать свой труд и часто выполнять наряду со своей менее квалифицированную, интересную и часто неприятную работу. Кроме того, как отмечает А.С.Пашков,[[2]](#footnote-2) содержание принципа определенности выполняемой работником трудовой функции характеризуется тем, что каждый работник в соответствии с трудовым договором обязан обеспечить выполнение работы по определенной специальности (должности) и нести персональную ответственность за эту работу.

Комментарий к ст.24 КЗоТа РФ[[3]](#footnote-3) предлагает проведение аттестации сотрудников, как одно из правовых оснований изменения условий трудового договора. Необходимо отметить, что аттестация, в свою очередь, проводится в строгом соответствии с положениями об аттестации, а понижение в должности, увольнение или перевод на другую работу по результатам аттестации также могут быть предметом трудовых споров, что защищает работника от произвола администрации и даже необъективности членов аттестационной комиссии. Аттестация, тем не менее, далеко не всегда связана с отрицательными эмоциями и негативными последствиями для работников. На основании аттестации работнику может быть повышен оклад, а в ситуации, когда работник окончил курсы повышения квалификации или, например, получил со времени прошлой аттестации диплом учебного заведения, ему может быть предложен перевод на другую должность.

II. ПОНЯТИЕ ПЕРЕВОДА НА ДРУГУЮ РАБОТУ. ВИДЫ ПЕРЕВОДОВ.

Кроме случаев перевода на другую работу по результатам аттестации, законодательство предусматривает также переводы по другим основаниям. Наиболее часто в современных условиях среди таких оснований перевода встречаются реконструкция производства, модернизация или другое изменение технологии, перебои в снабжении, перевод предприятия в другую местность. В таких условиях выполнение работниками первоначально оговоренных в их трудовых контрактах обязанностей на соответствующих условиях становится невозможным или перестает быть необходимым предприятию. Не случайно, переводу на другую работу уделено столько внимания в КЗоТе. Без сомнения, изменение трудового графика, порядка оплаты труда, расширение или сужение круга обязанностей работника, условий пенсионного обеспечения оказывает немаловажное влияние на уклад жизни самого работника и его семьи, то есть затрагивает его существенные права и интересы. Комментарий к ст.25 КЗоТ РФ раскрывает содержание понятия "другая работа", под которым понимается всякая работа, не соответствующая специальности, квалификации, либо должности, предусмотренными с трудовом договоре. также переводом считается поручение сотруднику работы, не выходящей за рамки его профессионального рода деятельности, но не соответствующей квалификации, установленной при приеме на работу. Учебник Трудового права Санкт-петербургского Государственного Университета дает следующее определение переводу на другую работу - это *изменение характера и места работы, установленных трудовым договором.*

Выделяются разные виды переводов. Один из видов такой классификации, приводимой Комментарием к КЗоТу, можно было бы условно назвать "географическим", так как основанием деления переводов на виды в данном случае служит критерий расположения нового места работы сотрудника. Итак, М.И.Кучма, автор комментария к ст.25 КЗоТа РФ приводит три вида переводов:

1) перевод на другую работу в том же предприятии;

2) перевод на другое предприятие;

3) перевод в другую местность, хотя бы и вместе с предприятием.

В соответствии со ст. 25 КЗоТа РФ все эти переводы допускаются только с согласия работника. Исключение составляют переводы на другую работу в связи с производственной необходимостью и простоем[[4]](#footnote-4).

Вместе с тем, это не единственная классификация переводов. Например, тот же учебник трудового права СПбГУ немного по-другому рассматривает вопрос о видах переводов, выстраивая целую схему подразделения на группы, виды и подвиды переводов: к первой группе по такой классификации относятся "переводы с точки зрения продолжительности выполнения другой работы" - это а) переводы на другую постоянную работу и б) переводы на другую временную работу. В свою очередь, переводы на другую постоянную работу могут осуществляться по инициативе 1) администрации, 2) работников.

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

1. при сокращении штата
2. несоответствии работником занимаемой должности
3. в связи с производственной необходимостью
4. в случае простоя

При сокращении штата работникам по мере возможности должна быть предложена работа в той же организации/предприятии и соответствующая роду деятельности переводимых работников. Надо отметить, что в первых трех случаях перевода по инициативе администрации (сокращение штата, несоответствие работника занимаемой должности - обычно по результатам аттестации - или в связи с понижением трудоспособности работника по заключению ВТЭК или ВКК) администрация обязана преложить работнику перевод.

Переводы, осуществляемые администрацией в случае производственной необходимости, под которой понимается необходимость выполнения срочных, заранее не предвиденных работ: предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества, ликвидации последствий стихийных бедствий, производственной аварии и т.д. - и при замещении отсутствующего работника (ст. 26 КЗоТ РФ), а также переводы в случае простоя (ст. 27 КЗоТ РФ), не требуют согласия работника, но не должны превышать законодательно определенного срока - одного месяца. Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. неявка на работу при переводе в силу производственной необходимости или простоя признается прогулом, а отказ работника от выполнения работы в подобных обстоятельствах - нарушением трудовой дисциплины. Однако, администрация не имеет право осуществлять перевод, если условия выполнения новой работы противопоказаны переводимому сотруднику по состоянию здоровья.

С другой стороны, согласно ст. 155 КЗоТ РФ перевод работников в связи с ухудшением состояния их здоровья на более легкие работы является прямой обязанностью администрации. Предписание о желательности направления работника на более легкую работу дает ВКК - врачебно-консультационная комиссия, в которую такой работник может быть направлен своим лечащим врачом. В зависимости от характера заболевания работника, ВКК может выдать "временное" или "постоянное" предписание о переводе, в соответствии с которыми администрация будет обязана перевести такого работника временно или постоянно на работу, подходящую ему по состоянию здоровья. Следует отметить, что подобный перевод возможен только с согласия самого работника, но оставляет возможность администрации с случае отказа работника от перевода, уволить его по п.2 ст.33 КЗоТ РФ как несоответствующего выполняемой работе по состоянию здоровья.

Отдельную статья в КЗоТе посвящена переводу на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.[[5]](#footnote-5) В целях охраны материнства и детства, женщины не должны подвергаться воздействию неблагоприятных производственных факторов во время всего периода беременности, и поэтому КЗоТ РФ обязывает администрацию предприятия предоставить беременной женщине более легкую работу, исключающую такое воздействие. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине новой работы, она, в соответствии с ч.2 ст. 164 КЗоТ РФ, подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие отсрочки перевода рабочие дни. Пленум Верховного Суда[[6]](#footnote-6) принял 25 декабря 1990 года постановление, в соответствии с которым особо регламентируется 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 легкие работы, в этом случае не требуется специального медицинского заключения о необходимости предоставления другой работы.

Аналогичная ситуация складывается в отношении женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Ч.3 ст. 164 КЗоТ РФ устанавливает, что в случае невозможности выполнения прежней работы, женщины, имеющие детей в возрасте до 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. Во-первых, если постоянная работа женщины проходила на "вредном" предприятии, женщина сохраняет право на получение дополнительного отпуска по вредности условий труда и на новой работе. Во-вторых, на предприятиях, где предусмотрено распределение заказов и пр., при переводе на другую работу по беременности или уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, женщина сохраняет право на их получение. Казалось бы, в настоящее время такой подход в значительной мере потерял актуальность, так как сейчас практически прекратилось распределение товаров между сотрудниками предприятия, но, надо думать, данное положение по аналогии должно распространяться на льготы, устанавливаемые коммерческими структурами для своих сотрудников. Например, сейчас получили распространение такие виды поощрения коммерческими фирмами своих работников, как оплата путевок в заграничные туры, предоставление автомобилей в пользование сотрудников, оплата взносов за строящиеся квартиры и т.д. Вряд ли какой-либо предприниматель и руководитель фирмы будет сохранять подобные льготы за женщинами, переведенными по беременности или уходу за маленькими детьми на более легкие и, в общем случае, менее значимые работы или, допустим, на неполный рабочий день. Я, по крайней мере, о таких случаях не слышала. Более того, никому из моих знакомых, переведенных таким образом на менее напряженный рабочий график, и в голову не пришло потребовать от администрации сохранения за собой средней заработной платы. Так что, получается, право это остается только на бумаге и, может быть, еще на государственных комбинатах, где беременным в точном соответствии с законодательством начисляются все причитающиеся деньги, но, как и всем остальным работникам, все равно не выплачиваются.

В отличие от перевода на другую работу в том же предприятии, о котором шла речь выше, остались нерассмотренными еще два вида переводов - перевод на другое предприятие и в другую местность. Как было отмечено в начале главы, такие переводы в обязательном порядке требуют согласия работника (отказ от такого перевода не является основанием для прекращения трудового договора). Обычно, перевод работника на другое предприятие, осуществляется по соглашению между руководителями.

Перевод работника в другую местность требует особого рассмотрения. Комментарий к ст.25 КЗоТ РФ объясняет понятие "другая местность" таким образом: "местность, расположенная за чертой соответствующего населенного пункта по существующему административно-территориальному делению". Исходя из этого следует, что перевод предприятия, например, в другой московский округ, не будет признан переводом в другую местность, хотя это может оказаться в совершенно другом конце города, а вот перенос коммерческого ларька на 30 м с ж/д станции на шоссе, находящееся в другом административном подчинении - будет. В общем, найти более разумное и вместе с тем универсальное определение, наверное сложно, но и в существующем его виде, оно может вызывать различные злоупотребления. Исключением будут являться те случаи, когда в трудовом договоре указано, что работник обязуется выполнять свои обязанности на объектах, расположенных в различных местностях - обычно такие условия включаются в договоры, заключаемые со строителями, прокладчиками трубопроводов и т.п. Исполнение работы в другой местности по такому договору не будет считаться переводом. Отказ от перевода в другую местность вместе с предприятием является, в соответствии с п.6 ст.29 КЗоТ, основанием прекращения трудового договора.

III. ПОНЯТИЕ ПЕРЕМЕЩЕНИЯ РАБОТНИКОВ. ОТЛИЧИЕ ПЕРЕМЕЩЕНИЯ ОТ ПЕРЕВОДОВ РАБОТНИКОВ. ИЗМЕНЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА.

Ч.2 ст. 25 КЗоТ РФ устанавливает, что перемещение работника на том же предприятии, в учреждении, организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором, не может быть признано переводом. Следовательно перемещение отличается от перевода следующей совокупностью признаков: а) однородностью "старой" и "новой" работ, поручаемых работнику б) одной и той же структурной подчиненностью по месту "старой" и "новой" работ в) одной и той же административно-территориальная принадлежность мест "старой" и "новой" работ. Бывают случаи, когда перемещение, формально отвечающее перечисленным выше признакам, может оказать существенное влияние на жизненные интересы личности. Такой пример, в частности, приведен в Комментарии к КЗоТу РФ: работник с сердечной недостаточностью был переведен на другое рабочее место, находящееся на более высоком этаже в отсутствии лифта. Следовательно, перемещение работника так же может осуществляться администрацией только в том случае, если оно не противопоказано такому работнику по состояния здоровья. Кроме того перемещение работника на условиях п.2 ст.25, может вступить в противоречие с трудовым договором, если в нем заранее было оговорено конкретное рабочее место того или иного сотрудника, например, отдельный рабочий кабинет, или, допустим, при работе на горных курортах, размещение в гостинице у подножия горы. Таким образом, "перемещение" работника можно определить как несущественное изменение условий труда работника, в пределах заключенного трудового договора. Помимо вышеперечисленных отличий перемещения от перевода, следует отметить и такой важный правовой аспект, как необязательность согласия работника на перемещение, что прямо указано в ч.2 ст.25 КЗоТ РФ.

В комментарии к ст. 25 КЗоТ РФ подчеркивается, что перевод на другую работу и перемещение следует отличать от изменения существенных условий труда. Ч.3 ст. 25 КЗоТ РФ предусматривает возможность изменения существенных условий работы служащих в связи с изменениями в организации производства и труда. Ч.3 ст.25 КЗоТ также раскрывает содержание понятия "существенные условия труда", относя к таким условиям: а) систему и размеры оплаты труда, б) существующие на предприятии льготы, в) режим работы (полный/неполный рабочий день, возможность совмещения профессий и т.п.) и г) действующую на предприятии схему замещения должностей и присвоения разрядов. Главными условием возможности такого изменения является сохранение за работником работы в пределах специальности, квалификации или должности, оговоренных в трудовом договоре и то, что работник должен быть поставлен в известность о таком изменении условий его труда не менее, чем за два месяца. Если работнику не подходят новые условия труда, трудовой договор подлежит прекращению по п.6 ст.19 КЗоТ. По просьбе работника, отказывающегося от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, он может быть уволен ранее истечения двухмесячного срока с предупреждения о таком изменении. Действия администрации по изменению существенных условий труда каждого конкретного работника могут быть оспорены в суде. Суд может признать неправомерным изменение условий труда работника, в случае, если такое изменение не было вызвано преобразованием труда или производства на предприятии.

IV. ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НЕЗАКОННЫХ ПЕРЕВОДОВ И ПЕРЕМЕЩЕНИЙ НА ДРУГУЮ РАБОТУ

Пленум Верховного Суда РФ 22 декабря 1992 года принял постановление "о некоторых поросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров"[[7]](#footnote-7), в котором подробно рассмотрены различные виды трудовых споров и приведены соответствующие рекомендации судам по рассмотрению таких дел. В частности, особое внимание уделено подсудности трудовых споров, 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. Так же судами непосредственно рассматриваются дела о выплате разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, если этот вопрос не был решен одновременно при рассмотрении спора о законности перевода. Кроме того, в случае отказа администрации предприятия, учреждения или организации 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 РФ публикует конкретные дела из судебной практики, в том числе по делам о разрешении споров о законности перевода работников на другую работу. Так Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ в обзор судебной практики[[8]](#footnote-8) включила дело Бражникова, работника ПМК-5 треста "Союзспецгазремонтстрой", который был без его согласия переведен на работу по ремонту крана трубоукладчика (аналогичную предусмотренной в его трудовом договоре) без его согласия по утверждению администрации треста - в связи с производственной необходимостью и затем уволен за невыход на работу. Рассмотрев дело по кассационной жалобе ответчика, несогласного с решением суда первой инстанции о восстановлении Бражникова на работе, Судебная коллегия ВС РФ оставила решение суда без изменения, установив, что в трудовом договоре Бражникова была оговорено первоначальное место его работы и производственной необходимости в переводе не было, поскольку на участке нового назначения Бражникова имелась специальная бригада для производства ремонтных работ на кране трубоукладчика, а следовательно требовалось согласие Бражникова на перевод. 01.10.93г. Судебная коллегия Верх. Суда РФ в рекомендациях судам при рассмотрении подобных дел подчеркнула, что разрешая споры о законности перевода работника без его согласия на другую работу в связи с производственной необходимостью, суды должны уделить основное внимание выяснению вопроса о действительном наличии производственной необходимости при каждом конкретном переводе.

Суды также решают споры о компенсации морального вреда в случаях незаконных действий администрации по переводу или перемещению работников. В Постановлении Пленума ВС РФ от 20 декабря 1994 года[[9]](#footnote-9) подчеркивается, что хотя вопросы возмещения морального вреда не регулируются трудовым законодательством, незаконные действия работодателя нарушают личные неимущественные права работника и, поэтому, в соответствии со ст. 151 ГК, суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненный работнику вред при разрешении всех споров по трудовым отношениям, возникшим после 1 января 1995 года. В обзоре судебной практики Судебной Коллегии по гражданским делам ВС РФ[[10]](#footnote-10) уточняется, что компенсация морального вреда может иметь место и в связи с незаконным отказом в перевода на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Вопросам компенсации морального вреда посвящена статья Ю.Коршунова в "Хозяйстве и праве"[[11]](#footnote-11), в которой автор высказывает обеспокоенность отсутствием какого-либо критерия при определении размеров денежных сумм, которые подлежат взысканию в возмещение морального вреда по трудовым спорам. Надо отметить, что в Постановлении Пленума ВС РФ от 20.12.94, на которое я ссылалась выше, не приведено каких-либо рекомендаций по оценке причиненного морального вреда, хотя в следующем, одиннадцатом номере Бюллетеня ВС РФ за 1994 г. отмечено, что моральный вред не может быть поставлен в зависимость от размеров присужденной к выплате компенсации имущественного вреда, причиненного работнику неправомерными действиями администрации.

В заключение надо отметить, что в соответствии со ст.208 ГК РФ, на требования о компенсации морального вреда исковая давность не распространяется, поскольку они вытекают из нарушения личных неимущественных прав и других нематериальных благ.

V. ЗАДАЧА.

Сорокина работала ст.инженером в отделе оборудования объединения по поставкам продукции. Приказом по объединению она была временно переведена, сроком на один месяц с 20 августа по 18 сентября инженером в отделе электрооборудования, поскольку работающий там инженер Чеснокова была направлена на этот период в институт повышения квалификации. С приказом о переводе на другую работу Сорокина была ознакомлена 14 августа. 20 августа Сорокина на новое место не вышла, за что к ней были дважды применены меры дисциплинарного взыскания. После этого работница вообще не появилась в объединении.

За невыход на работу администрация уволили Сорокину по п.4 ст.33 КЗоТ РФ за прогул.

Дайте оценку правомерности действий администрации и работницы.

Сначала установим, что Сорокина была переведена на работу по своей квалификации, но по другой должности, в порядке ч.2 ст.26 КЗоТ в силу производственной необходимости для замещения отсутствующего работника - инженера отдела электрооборудования Чесноковой. Надо думать, перевод ст.инженера на работу инженером вряд ли мог быть противопоказан Сорокиной по состоянию здоровья (по крайней мере, это не оговорено в условии задачи), а значит в соответствии с тем же п.2 ст.26 КЗоТ РФ и п.13 Постановления Пленума Верх.Совета РФ от 22.12.92 (далее при ссылках “Постановление”), согласия самой Сорокиной на такой перевод не требовалось, если продолжительность перевода не превышала одного месяца в течение календарного года. Администрация перевела Сорокину с 20 августа по 18 сентября, и стало быть, срок перевода не превысил одного месяца - следовательно, перевод Сорокиной был произведен администраций объединения на законных основаниях.

В п.12 Постановления указано, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины а невыход на работу - прогулом. В соответствии со ст.135 КЗоТ РФ администрация предприятия может вынести дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины. Следовательно в части вынесения дисциплинарных взысканий Сорокиной, администрация объединения также действовала законным образом. Так как Сорокина отсутствовала на работе более трех часов без уважительных причин, администрация признала такое отсутствие прогулом и в полном соответствии с законодательством, а именно ч.4 ст.33 КЗоТ РФ уволила Сорокину с занимаемой должности.

Действия Сорокиной (отсутствие на работе по переводу, который был произведен администрацией на законных основаниях) признаются нарушением трудового соглашения, так как обязанность работника выполнять работу по переводу в случае производственной необходимости является непременным условием трудового правоотношения и возникает из любого трудового договора.

**ЛИТЕРАТУРА:**

Конституция РФ

КЗоТ РФ в редакции федерального закона № 182-ФЗ от 24.11.95.

Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 25.12.1990г.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 16 от 22.12.92 в ред.

Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 21.12.93.

Извлечение из обзора судебной практики Верховного Суда РФ, Бюллетень Верховного Суда РФ № 10 за 1993 год.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.94г., № 10.

Извлечение из обзора судебной прктики по гражданским делам Верховного Суда РФ, п.4.

Коментраий к КЗоТу РФКоментраий к КЗоТу РФ,из-во "Вердикт", 1995г.

Трудовое право России, учебник, Спб, 1994г.

“Правоведение” № 4 за 1990г. Л.А.Сыроватская, С.Б.Идрисова “О недействительности трудового договора и его условий”.

"Хозяйство и право" № 4 за 1995г. Ю.Коршунов "О компенсации морального вреда".

1. Правоведение - 1990, № 4, стр.52-56 [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовое право России, учебник, Спб, 1994г., стр. 143-148 [↑](#footnote-ref-2)
3. Коментраий к КЗоТу РФ,из-во "Вердикт", 1995г. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ст.26 и ст.27 КЗоТ РФ [↑](#footnote-ref-4)
5. Ст.164 КЗоТ РФ [↑](#footnote-ref-5)
6. Постановление Пленума Верх, Суда РСФСР от 25.12.1990г., п.7 [↑](#footnote-ref-6)
7. Постановление Пленума ВС РФ от 22.12.92 в ред. Пост. Пленума ВС РФ от 21.12.93 [↑](#footnote-ref-7)
8. Извлечение из обзора судебной практики Верх.Суда РФ, Бюллетень ВС РФ №10 за 1993 год [↑](#footnote-ref-8)
9. Постановление Пленума Верх. Суда РФ от 20.12.94г., №10 "Некоторые вопросы применения законодателсьвта о компенсации морального вреда" [↑](#footnote-ref-9)
10. Извлечение из обзора судебной прктики по гражданским делам ВС РФ, п.4 [↑](#footnote-ref-10)
11. "Хозяйство и право" №4 за 1995г. Ю.Коршунов "О компенсации морального вреда" [↑](#footnote-ref-11)