

Перестановка кадров в организации: переводы и перемещения работников

© М.М. ПОКРОВСКАЯ,
к.ю.н.
Ю.Н. СТРОГОВИЧ,
юрист

Январь, 2004

Значительная часть работы практически любой кадровой службы, так или иначе оказывается связанной с решением вопросов, возникающих при оформлении различных передвижений и перегруппировок работников внутри организации (ее структурных подразделений), осуществляемых работодателем в пределах своей установленной законодательством компетенции по расстановке кадров в целях наиболее эффективного использования их профессионального потенциала.

При этом, пожалуй, решающее значение с точки зрения оценки правомерности проведения указанных мероприятий, а также возможных последующих действий как работодателя, так и работников имеет грамотный выбор процедуры, в рамках которой производятся те или иные перестановки персонала.

Как известно, Трудовым кодексом РФ предусматриваются в качестве таких процедур перевод работника на другую работу (постоянную или временную) и перемещение работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой же организации в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате. Одновременно Кодексом устанавливаются требования, соблюдение которых при осуществлении работодателем соответствующих действий, является обязательным.

Рассмотрим, какие же действия может и обязан производить работодатель в этих случаях.

Поскольку понятие перемещения работников в организации, содержащееся в части третьей статьи 72 Трудового кодекса РФ, определено не непосредственно, а путем отграничения его от перевода работников, для начала представляется целесообразным обратиться к положениям Кодекса, которыми регламентируется осуществление переводов.

Напомним, что согласно части первой статьи 72 ТК РФ *переводом* на другую постоянную работу в той же организации считается изменение трудовой функции (должности, специальности, профессии) или существенных условий трудового договора. При этом статьей 15 ТК РФ трудовая функция определяется несколько иным образом — как работа по определенной специальности, квалификации или должности. В этой связи, поскольку попытка сформулировать исчерпывающее определение трудовой функции не относится к числу задач настоящего материала, отметим, что конкретное содержание трудовой функции, которым определяются вид и характер работы, а также пределы применения труда данного работника, должны быть четко обозначены сторонами при заключении трудового договора.

Во всяком случае, переводом на другую работу будет считаться поручение работнику следующей работы:

- по другой профессии (например, поручение токаря работы слесаря);
- по другой должности (например, поручение бухгалтеру работы старшего бухгалтера);
- по другой специальности (например, поручение слесарю-ремонтнику работы слесаря-сборщика; поскольку понятие специальности в ряде случаев является более узким, чем понятие профессии, при разрешении вопросов о том, меняется ли в конкретной ситуации специальность работника, следует руководствоваться соответствующим квалификационным справочником);
- по другой квалификации (например, поручение слесарю-инструментальщику 4 разряда работы по 5 разряду).

В качестве перевода на другую работу должно расцениваться и изменения в составе совмещаемых профессий и специальностей.

Что же касается иных (помимо собственно трудовой функции) существенных условий трудового договора, изменение которых свидетельствует о переводе на другую постоянную работу и требует соответствующего документального оформления, то к ним в соответствии с частью второй статьи 57 Трудового кодекса РФ относятся:

- 1) место работы (в той части, в которой им не определяется содержание трудовой функции);
- 2) права и обязанности работника;
- 3) права и обязанности работодателя;
- 4) характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- 5) режим труда и отдыха (если он в отношении конкретного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

б) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

7) виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В этой связи следует обратить внимание на то, что, хотя приведенный перечень с формальной точки зрения и носит исчерпывающий характер, существенными условиями трудового договора, изменение которых позволяет говорить о переводе на другую работу, становятся помимо прямо указанных в статье 57 Кодекса, также любые другие условия трудового договора (так называемые факультативные), если они были установлены сторонами и надлежащим образом закреплены в конкретном договоре. По такому пути в целом идет и судебная практика. В частности, пунктом 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.1992 № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» (с изм. на 21.11.2000) закреплено, что переводом на другую работу, требующим согласия работника, следует считать поручение ему работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо работы, при выполнении которой изменяется размер заработной платы, льготы, преимущества и иные существенные условия труда, обусловленные при заключении трудового договора.

Возможности работодателя по осуществлению переводов на другую работу как постоянно, так и временно, ограничены Трудовым кодексом РФ достаточно жестко.

Так, по упоминавшемуся уже общему правилу, закрепленному в части первой статьи 72 Кодекса, перевод на другую постоянную работу возможен лишь с письменного согласия работника.

Хочется особенно отметить следующее. Инициатива в осуществлении перевода может исходить от работника (например, при подаче работником, совмещающим работу с обучением на вечернем отделении высшего или среднего специального учебного заведения, заявления о переводе с трехсменной на работу, осуществляемую в одну смену), от работодателя (например, при принятии решения по результатам аттестации о целесообразности исполнения работником обязанностей по другой должности).

Кроме того, необходимость перевода может быть обусловлена в соответствии с частью второй статьи 83 Трудового кодекса РФ таким независящим от воли сторон трудового договора обстоятельством, как восстановление на работе работника, ранее выполнявшего данную работу. В некоторых случаях работодатель обязан при наличии у него такой возможности предоставить работнику другую работу. Подобная обязанность возникает у работодателя, в частности:

- при отказе работника продолжать работу в новых, измененных в порядке, предусмотренном статьей 73 Кодекса, существенных условиях труда (часть третья данной статьи);

- при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (часть вторая статьи 81 Кодекса), а также вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая статьи 72, статья 224 Кодекса);

- при нарушении установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (часть вторая статьи 84 Кодекса);

- при достижении работником предельного возраста, установленного законодательством для замещения определенных должностей (например, должностей ректоров, проректоров, деканов факультетов, руководителей филиалов (институтов) в государственных и муниципальных высших учебных заведениях, как это установлено Федеральным законом от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском образовании» (с изм. на 07.07.2003) и частью четвертой статьи 332 Кодекса);

- при проведении в организации мероприятий по сокращению численности или штата работников (часть вторая статьи 81, часть первая статьи 180 Кодекса).

Однако вне зависимости от перечисленных обстоятельств любой перевод на другую постоянную работу осуществляется лишь по взаимному соглашению сторон.

Кроме того, как следует из содержания статей 9 (часть вторая) и 57 (часть третья) Трудового кодекса РФ, подобное изменение трудового договора не должно приводить к ухудшению положения работника по сравнению с данным Кодексом, законами и иными нормативными актами, коллективным договором, соглашением.

Упомянем также и требование статьи 182 Трудового кодекса РФ, согласно которой при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в той же организации за этим работником сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления.

В соответствии с частью четвертой статьи 57 Кодекса соглашение об изменении трудового договора — переводе работника — оформляется в письменной форме как изменение к трудовому договору. На основании этого работодатель должен издать соответствующий приказ (распоряжение) и ознакомить с ним работника под роспись, а также в соответствии с Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69, произвести соответствующую запись о переводе в трудовую книжку.

Статьей 73 Трудового кодекса РФ закреплены также специальные правила изменения иных, помимо трудовой функции работника, существенных условий трудового договора, определенных сторонами, по инициативе работодателя. Согласно части первой названной статьи подобные изменения работодатель вправе производить лишь по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (например, освоением новой технологии производства какой-либо продукции, переходом организации на многосменный режим работы и т.п.). Подчеркнем, что при этом трудовая функция конкретного работника не должна изменяться.

Работодатель в этом случае связан еще одним ограничением, установленным частью восьмой статьи 73 Кодекса, согласно которому вводимые им изменения не могут ухудшать положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения и, конечно, по сравнению с условиями, непосредственно предусмотренными самим Трудовым кодексом РФ.

Согласно части второй той же статьи о предстоящем введении изменений существенных условий трудового договора работодатель по общему правилу обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (работодатель - физическое лицо в соответствии со статьей 306 Кодекса — не менее, чем за 14 календарных дней, а работодатель - религиозная организация в соответствии со статьей 344 Кодекса — не менее, чем за 7 календарных дней). Иные сроки уведомления также могут устанавливаться другими федеральными законами.

В случае, если работник соглашается на продолжение работы с новыми условиями, его согласие в соответствии с указанным выше положением статьи 57 Трудового кодекса РФ оформляется также в письменной форме в виде изменения к трудовому договору, что является основанием для издания работодателем соответствующего распорядительного акта, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

Если же работник отказывается от продолжения работы в рассматриваемой ситуации, то, как уже говорилось, работодатель в силу части третьей статьи 73 Кодекса обязан предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии таковой — имеющуюся вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья, и, лишь при отсутствии такой работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы, трудовой договор с ним прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Кодекса.

В отличие от рассмотренных случаев перевода на другую постоянную работу временный перевод представляет собой перевод работника на другую работу на определенное ограниченное время. При таком переводе за работником сохраняется его постоянная работа, обусловленная при заключении трудового договора.

Временные переводы, подобно переводам на другую постоянную работу, могут быть инициированы каждой из сторон трудового договора. Так, в соответствии со статьей 254 (части первая и четвертая) Трудового кодекса РФ беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе; женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Частью первой статьи 74 ТК РФ работодателю предоставлено право в случае производственной необходимости переводить работника без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором не противопоказанную работнику по состоянию здоровья работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При осуществлении рассматриваемых временных переводов не требуется получение согласия работника (за исключением случая перевода на работу, требующую более низкой квалификации, когда в соответствии с частью третьей статьи 74 Кодекса требуется получение письменного согласия работника). Тем самым эти временные переводы представляют собой определенное исключение из правила. Однако, их осуществление допускается указанной статьей лишь при условии соблюдения ряда установленных в ней требований, существенно ограничивающих работодателя.

К их числу, помимо отмеченного, относятся следующие положения:

1) продолжительность перевода по общему правилу не может превышать 1 месяца (хотя при этом и не устанавливается какая-либо кратность таких переводов на протяжении какого-либо календарного периода), а перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника — по болезни, находящегося в командировке, в отпуске и т.п. — 1 месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря);

2) такой перевод допускается лишь в случае производственной необходимости, понятие которой раскрывается через перечисление исключительных, заранее непредвиденных случаев в работе организации, таких как:

- необходимость предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- необходимость предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества;
- необходимость замещения отсутствующего работника.

Во всяком случае в связи с производственной необходимостью работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья); на работу, требующую более низкой квалификации, работник может быть переведен лишь с его письменного согласия.

Попутно отметим, что частью шестой статьи 414 Трудового кодекса РФ работодателю предоставлено право в случае забастовки переводить работников, не участвующих в ней, но в связи с ее проведением не имеющих возможности выполнять свою работу и заявивших в письменной форме о начале в связи с этим простоя, на другую работу в порядке, предусмотренном данным Кодексом.

Что касается оформления временных переводов на другую работу, то оно осуществляется посредством издания соответствующих распорядительных актов работодателя. Внесения при этом каких-либо изменений в трудовой договор, равно как и производства записей в трудовые книжки работников, не требуется.

В отличие от переводов на другую работу *перемещение* работника в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате — если это не влечет за собой изменения трудовой функции или изменения существенных условий трудового договора — в соответствии с частью третьей статьи 72 Трудового кодекса РФ может быть осуществлено работодателем без согласия работника.

При перемещении не изменяется содержание трудового договора, его существенных условий (в том числе, условия о трудовой функции), поэтому работник фактически продолжает выполнять прежнюю работу без изменения существенных условий труда (например, режима труда и отдыха, размера оплаты труда и др.).

Подчеркнем, что если вследствие перемещения работника изменяется хотя бы одно из существенных условий трудового договора, установленных при его заключении, речь должна идти уже о переводе на другую работу, требующем получения согласия работника.

Обратившись к понятию перемещения более детально, можно заметить определенное несоответствие между приведенной нормой статьи 72 и нормой части второй уже упоминавшейся статьи 57 Кодекса, согласно которой к числу существенных условий трудового договора, подлежащих указанию в трудовом договоре, относится место работы с указанием структурного подразделения. Поэтому, видимо в статье 72 Кодекса речь идет о перемещении работника в другое структурное подразделение без каких-либо изменений штатного расписания (то есть, занимаемая работником должность, по-прежнему, числится за подразделением, указанным в его трудовом договоре).

Учитывая тенденцию расширения индивидуально-договорного регулирования, подобные сложности могут возникнуть не только при перемещении работника в другое структурное подразделение организации, но и при перемещении работника внутри одного и того же структурного подразделения: в случае, когда при заключении трудового договора работником были особо оговорены с включением в его содержание существенные для него условия о работе на определенном агрегате, механизме и т.п., поручение ему работы на другом агрегате приведет к изменению трудового договора и поэтому должно расцениваться уже, как перевод, который может быть осуществлен лишь с согласия работника.

Поскольку перемещение работника не влечет изменения трудового договора, оно оформляется только соответствующим распорядительным актом работодателя (например, приказом, указанием), с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись. Какие-либо записи в трудовую книжку работника при этом также не вносятся.

При этом Трудовой кодекс РФ не возлагает на работодателя обязанность предварительно предупреждать работника за какой-либо срок о его предстоящем перемещении, хотя, если такая возможность имеется, работодателю лучше ею воспользоваться.

Отметим также, что Трудовой кодекс РФ напрямую не обуславливает возможность осуществления перемещения наличием у работодателя каких-либо объективных обстоятельств организационного или производственного характера, хотя, конечно же, представить себе немотивированные перемещения достаточно сложно.

Наконец, обратим внимание на то обстоятельство, что в настоящее время (в отличие от прежнего регулирования по нормам КЗоТ РФ) Трудовой кодекс РФ не устанавливает прямого запрета на перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Однако работодателю следует помнить о возложенной на него нормой части второй статьи 212 Кодекса обязанности не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.