



**Лекция по учебной дисциплине  
«Трудовое право»  
Тема: «Трудовой договор»  
Лектор: к.ю.н., доцент кафедры  
трудового права Е.А. Герасимова**

# Тема 8. Трудовой договор

8. Изменение тд: перевод, перемещение, обоснованное и необоснованное изменение условий тд. Понятие переводов, их классификация. Общие правила переводов на другую работу.

9. Временные переводы на другую работу. Понятие перемещения, отличие от перевода на другую работу.

10. Отстранение от работы: понятие, виды отстранения, основания отстранения. Органы, имеющие право отстранения от работы, правила отстранения, правовые последствия незаконного отстранения.

Как правило работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной тд (ст. 60 ТК РФ). Трудовое законодательство РФ исходит из принципа стабильности необходимых условий тд о месте работы и трудовой функции работника.

Изменение определенных сторонами условий тд, в том числе перевод на другую работу, по общему правилу, допускается только по письменному соглашению сторон тд.

Вместе с тем трудовое законодательство предусматривает случаи и правила изменения тд. Это возможно в рамках трех правовых категорий:

- перевод на другую работу,
- перемещение,
- изменение определенных сторонами условий тд.

Изменение тд регулируется гл. 12 ТК РФ.

Согл. ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий тд, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон тд, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий тд заключается в письменной форме.

**Переводом на другую работу признается:**

- постоянный перевод (направление, переход) работника по его письменной просьбе или с его согласия к **другому работодателю** (увольнение в порядке перевода) (другой работодатель при реорганизации – ст. 75 ТК РФ);
- перевод **в другую местность** вместе с работодателем (отказ от такого перевода – увольнение п. 7 ст. 77 ТК РФ);
- постоянное или временное **изменение трудовой функции работника.**
- постоянное или временное **изменение структурного подразделения** работодателя, если оно обусловлено трудовым договором ( доп. условие - ст. 57 ТК РФ).

Перевод на другую работу (общее правило):

- Оформляется приказом, дополнительным соглашением к тд.
- Осуществляется с письменного, добровольного предварительного согласия (кроме случаев уст. законом).
- Требуется оформление согласия работника.
- Не требует предварительного предупреждения.
- Испытание при переводе не устанавливается.
- Отказ от перевода не влечет для работника никаких последствий.
- Не допускается перевод на работу противопоказанную по состоянию здоровья, не отвечающую требованиям охраны труда.
- Может быть оспорен в судебном порядке.

Следует разобраться с понятием «изменение определенных сторонами условий тд». Эти случаи делятся на две группы. Изменение условий, мотивированное изменениями в технике, технологии или организации труда, при несогласии работника от работы на новых условиях влечет его увольнение (п. 7 ст. 77 ТК РФ). О таких изменениях работник предупреждается за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Необоснованное изменение условий трудового договора возможно только с письменного согласия работника, и отказ от этих условий не влечет для него никаких последствий.

Временные переводы на другую работу (прежнее место гарантируется):

1. Обязательные временные переводы, не требующие согласия работника (ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ). С сохранением среднего заработка. До 1 календ. месяца:

- в исключительных (чрезвычайных) обстоятельствах;
- при простое и замещении временно отсутствующего работника.

2. Временные переводы, требующие согласия работника (ч.1 ст. 72.2, ст. 73 ТК РФ). У того же работодателя:

- на срок до 1 года, для замещения – на весь срок. При продолжение работы условие о временном утрачивает силу. Дополнительного оформления не требует. Вносится в трудовую книжку при переходе в постоянный.

- по состоянию здоровья в соотв. с мед. заключением. На срок до 4-х месяцев, свыше 4-х месяцев (ст. 73, 254 ТК РФ). В случае отказа – увольнение по п. 8 ст. 77 ТК РФ.

Сохраняется средний заработок ( ст. 182 ТК РФ).



Перемещение работника (ст.72.1 ТК РФ).

Перемещение - направление (переход) работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, если место и подразделение не обусловлены тд, поручение работы на другом механизме (если конкретный не был указан в тд).

Трудовая функция не изменяется.

Прежний заработок не гарантируется.

Согласия и предупреждения работника не требует, если не влечет изменений условий труда, обусловленных договором.

М.б. оформлено устным распоряжением руководителя (документального оформления по общему правилу не требует).

Правила и правовые последствия отказа от изменений условий трудового тд дифференцированы.

1. Обоснованное изменение условий тд (ст. 74, п. 16, 17 пост. Пленума ВС РФ от 17.03. 2004 г.):

- должно быть обосновано изменениями в технике, технологии, организации труда;
- прежние условия объективно не могут быть сохранены;
- обязательно письменное предупреждение не менее чем за 2 месяца (иной срок);
- возможно увольнение работника в случае отказа от работы на новых условиях (п. 7 ст. 77 ТК РФ).

Введение неполного рабочего времени по ч. 5 ст. 74 ТК РФ ( в целях предупреждения массового увольнения). В случае отказа – увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

## 2. Необоснованное изменение условий тд:

- изменение не обосновано организационными и технологическими причинами;
- не является переводом на другую работу. Но допускается только с письменного согласия работника (в том числе направление на работу в другую местность независимо от работодателя).
- не требует предупреждения;
- в случае отказа от работы на новых условиях не влечет никаких правовых последствий для работника.

Ст. 75 ТК РФ - при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее 3 мес. со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть тд с **руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.**

Смена собственника имущества организации **не является основанием** для расторжения тд с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации тд прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Отстранение от работы – это временная приостановка трудового правоотношения.

Отстранение допускается только в случаях предусмотренных нормами ТК РФ, иных ФЗ. Ст. 76 предусматривает не исчерпывающий перечень таких оснований.

Работодатель, в частности, обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими ФЗ и иными нпа РФ;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной тд;
- в случае приостановления действия на срок до 2 мес. специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по тд и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных ФЗ и иными нпа РФ
- в других случаях, предусмотренных нпа РФ.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими ФЗ.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Специальные правила отстранения предусмотрены законом для прокурорских работников и для должностных лиц, отстраненных судом при привлечении их в качестве обвиняемых, для педагогических работников.



СПАСИБО ЗА  
ВНИМАНИЕ!