

**ДОКЛАД
С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ
ТРЕБОВАНИЙ, ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ
ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ, А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ
ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ**

Руководство по соблюдению обязательных требований

Перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением

I. Перевод на другую работу иных работников (кроме руководителей, главных бухгалтеров)

Работодатель обязан перевести на другую работу работника, нуждающегося в переводе в соответствии с медицинским заключением.

Важно! Основанием для перевода является медицинское заключение, выданное и оформленное в установленном порядке. Листок нетрудоспособности таким заключением не является.

Запрещено переводить работника на другую работу, если другая работа противопоказана ему по состоянию здоровья.

Важно! Перевод в соответствии с медицинским заключением возможен только при наличии письменного согласия работника.

Перевод может быть временным или бессрочным.

Виды временных переводов:

- на срок до 4 месяцев;
- на срок более 4 месяцев.

Важно! В случае перевода работника по состоянию здоровья на другую нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 Трудового кодекса РФ).

При переводе на нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, работодатель обязан сохранять за работником средний заработок по прежней работе до установления работнику стойкой утраты трудоспособности или до выздоровления работника (ст. 182 Трудового кодекса РФ).

Важно! Работодатель обязан уволить работника, если работнику показан перевод на другую работу на срок более 4 месяцев или бессрочно, в следующих случаях:

- у работодателя отсутствует другая подходящая работа;
- работник отказался от перевода на другую подходящую работу.

При прекращении трудового договора из-за состояния здоровья работника работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 Трудового кодекса РФ). Если трудовым договором, коллективным договором размер выходного пособия превышает двухнедельный средний заработок, то выходное пособие выплачивается в повышенном размере (ч. 4 ст. 178 Трудового кодекса РФ).

Важно! Если срок действия медицинских противопоказаний не превышает 4 месяцев, работодатель не вправе уволить работника, но обязан отстранить его от работы с сохранением места работы (должности) в следующих случаях:

- 1) при отказе работника от временного перевода на другую работу на срок до 4-х месяцев
- 2) при отсутствии у работодателя другой подходящей работы.

Важно! За период отстранения от работы по состоянию здоровья заработная плата работнику по общему правилу не начисляется и не выплачивается.

Возможность начисления работнику иных выплат за период отстранения от работы по состоянию здоровья может быть предусмотрена федеральными законами, коллективным договором, коллективными соглашениями, трудовым договором.

Важно! Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. (ч. 1 ст. 254 ТК РФ).

II. Перевод на другую работу руководителей (организации, филиала и т.д.) или главного бухгалтера

Важно! При получении медицинского заключения о том, что работник нуждается в переводе, Работодатель обязан предложить работнику другую работу (при ее наличии). Предлагаемая другая Работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья.

Работники, на которых распространяются исключения из общего правила о переводе на другую работу по состоянию здоровья (кроме беременных женщин):

- руководитель, (его заместители) организации . руководитель, (его заместители) филиала
- руководитель, (его заместители) представительства
- руководитель, (его заместители) иного обособленного структурного подразделения;
- главный бухгалтер.

Если работник подпадает под исключение из общего правила о переводе на другую работу одновременно как "беременная женщина" и как "руководитель, главный бухгалтер", то в случае конкуренции норм, устанавливающих правосубъектность работников этих категорий, применяется порядок перевода, предусмотренный для беременных женщин.

Важно! В случае перевода работника по состоянию здоровья на другую нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 Трудового кодекса РФ).

Если перевод на другую нижеоплачиваемую работу обусловлен трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, работодатель обязан сохранять за работником средний заработок по прежней работе до установления работнику стойкой утраты трудоспособности или до выздоровления работника (ст. 182 Трудового кодекса РФ).

Важно! Если работнику по состоянию здоровья показан временный (на срок до 4-х месяцев) перевод на другую работу, работодатель вправе уволить такого работника в одном из следующих случаев:

- у работодателя отсутствует другая подходящая работа;
- работник отказался от перевода на другую работу.

При прекращении трудового договора из-за состояния здоровья работника работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 Трудового кодекса РФ). Если трудовым договором, коллективным договором размер выходного пособия

превышает двухнедельный средний заработок, то выходное пособие выплачивается в повышенном размере (ч. 4 ст. 178 Трудового кодекса РФ).

Важно! Работодатель имеет право не увольнять работника, которому по состоянию здоровья показан временный (на срок до 4 месяцев) перевод на другую работу при наличии одновременно следующих условий:

- имеется письменное согласие работника на отстранение от работы
- отстранение от работы производится на срок, определенный соглашением сторон.

Важно! За период отстранения от работы по состоянию здоровья заработная плата работнику по общему правилу не начисляется и не выплачивается.

Возможность начисления работнику иных выплат за период отстранения от работы по состоянию здоровья может быть предусмотрена федеральными законами, коллективным договором, коллективными соглашениями, трудовым договором.

Важно! Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. (ч. 1 ст. 254 ТК РФ).

Перевод на другую работу (перемещение)

I. Перевод на другую работу у того же работодателя

Работодатель вправе перевести работника на другую работу.

Постоянным или временным переводом на другую работу является перевод, влекущий за собой изменение условий трудового договора в части:

- а) трудовой функции работника;
- б) структурного подразделения (филиала, представительства, отдела, цеха, участка и др);
- в) местности производства работ (т.е. за пределы административно-территориальных границ населенного пункта, в котором находился работодатель).

При этом,

- трудовая функция - это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы (ст. 15 ТК РФ);

- структурное подразделение - это официально выделенная часть юридического лица, действующая на основании локального нормативного акта, устанавливающего её статус, функции, права, обязанности и ответственность;

- местность - это территория в пределах административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта, иного территориального образования.

Поскольку перевод изменяет условия трудового договора, требуется заключить дополнительное соглашение к договору и внести соответствующие сведения в трудовую книжку.

Переводом на другую работу считается хотя бы одно из следующих действия при продолжении работы у того же работодателя (т.е. без расторжения существующего трудового договора):

1) постоянный перевод

- постоянное изменение трудовой функции работника;

- постоянное изменение (замена) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре);

- переезд в другую местность вместе с работодателем;

Важно! При отказе работника от перевода вместе с работодателем в другую местность, трудовой договор прекращается на основании п. 9 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 Трудового кодекса РФ).

Если в трудовом договоре, коллективном договоре установлен размер выходного пособия выше двухнедельного среднего заработка, то работодатель обязан выплатить выходное пособие в повышенном размере (ч. 4 ст. 178 Трудового кодекса РФ).

2) временный перевод

- временное изменение трудовой функции работника;

- временное изменение (замена) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре).

Важно! По общему правилу на постоянный или временный перевод необходимо наличие письменного согласия работника.

По письменному соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя.

Срок временного перевода:

- 1) на любую работу - сроком до одного года;
- 2) для замещения временно отсутствующего работника - до выхода отсутствующего работника на работу.

Важно! Условие в соглашении о временном характере перевода (п. 1 или 2) утрачивает силу и перевод считается постоянным при одновременном наличии всех следующих условий:

- срок перевода истек;
- работник продолжает работу, на которую переведён;
- прежняя работа ему не предоставлена;
- работник не потребовал предоставления прежней работы.

Важно! Согласия работника на перевод не требуется в следующих исключительных случаях (для их предотвращения или устранения их последствий):

- 1) катастрофа природного или техногенного характера
- 2) производственная авария
- 3) несчастный случай на производстве
- 4) пожара
- 5) наводнения
- 6) голода

7) землетрясения

8) эпидемии или эпизоотии

9) в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Важно! Согласия работника на перевод сроком до 1 месяца не требуется, если условия перевода вызваны исключительными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части, в следующих случаях:

1) простой (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера);

2) необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества;

3) замещение временно отсутствующего работника.

В этих случаях дополнительное соглашение к трудовому договору не составляется, сведения в трудовую книжку не вносятся.

Важно! Если работа, на которую работник переводится, требует низкой квалификации, работник вправе отказаться (не давать согласия) от ее выполнения.

При соблюдении работодателем порядка перевода отказ работника от выполнения вновь поручаемой работы является нарушением трудовой дисциплины. Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание.

Важно! Работник имеет право отказаться от выполнения работы, на которую он переводится без его согласия, в следующих случаях (п. 19 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2):

- в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;

- в случае перевода на выполнение работы с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором.

В указанных случаях отказ работника от выполнения работы является правомерным. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения такой работы является незаконным.

Важно! Запрещен перевод работника на другую работу, если она противопоказана ему по состоянию здоровья.

II. Перевод на другую работу к другому работодателю

Важно! При переводе к другому работодателю трудовой договор по прежнему месту работы прекращается. Перевод к другому работодателю может быть только постоянным.

Соответствующие записи вносятся в трудовую книжку. Об увольнении в порядке перевода - работодателем, с которым прекращены трудовые отношения. О приеме на работу в порядке перевода - работодателем, с которым заключен новый трудовой договор.

Работник может быть переведен к другому работодателю:

- по инициативе работника;
- по инициативе работодателя.

Важно! При переводе по инициативе работодателя необходимо соблюдение следующих условий:

- 1) Письменное согласие работника на перевод
- 2) Договоренность работодателей о переводе работника

Важно! Если инициатива на перевод к другому работодателю принадлежит работнику, необходима подача работником письменного заявления об этом.

При приеме на работу работника, уволенного в порядке перевода к другому работодателю, работодатель не вправе устанавливать работнику испытательный срок.

III. Перемещение

Работодатель вправе переместить работника на другую работу.

В отличие от перевода перемещение не влечет за собой изменения условий трудового договора, причем речь идет о любых условиях договора, а не только об обязательных. Поэтому при перемещении дополнительное соглашение не составляется, запись в трудовую книжку не вносится.

Смысл перемещения как фактического изменения трудовых отношений состоит в том, что работодатель предоставляет работнику другое рабочее место, либо переводит в другое структурное подразделение (при условии, что структурное подразделение не указано в трудовом договоре), расположенное в той же местности, либо поручает работу на другом механизме или агрегате.

При этом, рабочим местом для работника является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 ТК РФ).

Важно! Без согласия работника возможно его перемещение у того же работодателя при отсутствии изменения определенных сторонами условий трудового договора:

- 1) на другое рабочее место;
- 2) в другое структурное подразделение (если оно не указано в трудовом договоре), расположенное в той же местности;
- 3) поручение работы на другом механизме или агрегате.

Важно! Перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, запрещено.

Разъяснительная работа

Перевод работника на нижестоящую должность для исполнения обязанностей временно отсутствующего сотрудника

Вопрос:

Можно ли перевести работника, временно, для замещения отсутствующего специалиста, с его согласия на нижестоящую должность с сохранением заработной платы по основному месту работы?

Ответ:

Препятствий к такому условию временного перевода трудовое законодательство не содержит. Сам перевод и его условия необходимо оформить заключением дополнительного соглашения к трудовому договору. Примечание: Для бюджетных организаций возможность сохранения заработной платы может быть ограничена размерами фонда оплаты труда.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Принуждение работника к переводу

Вопрос:

Может ли работодатель заставлять писать заявление на понижение должности с более низкой зарплатой?

Ответ:

Нет, не может. Работодатель не вправе принуждать работника к написанию заявления о переводе на нижестоящую должность. Перевод работника на нижестоящую должность возможен только с его письменного согласия путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Примечание: Следует отличать принуждение к написанию заявления (сопровождается применением мер принуждения) от предложения написать заявление, сделанное в рамках договорных отношений.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (ч. 2 ст. 3 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

Согласно ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, которое заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу по медицинским показаниям

Вопрос:

В отделении новорожденных роддома работает медицинская сестра у которой выявлена ВИЧ-инфекция. В должностные обязанности медсестры входят в том числе инвазивные манипуляции (уколы, установка катетеров и т.д.). Должен ли быть данный работник в соответствии с ч. 1 ст. 73 Трудового Кодекса РФ, ч. 2 ст. 33 Федерального закона от 30.03.1995 г. N 52 "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения", п. 17 Правил проведения обязательного медицинского освидетельствования на выявление вируса иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), утв. Постановлением Правительства РФ от 13.10.1995 г. N 1017 переведен на другую работу, исключающую условия распространения ВИЧ-инфекции?

Ответ:

В данном случае речь идёт о защите здоровья населения. Это относительно редкий случай, когда во главе угла стоит законодательство о здравоохранении (ч. 2 ст. 33 Федерального закона от 30.03.1995 г. N 52), а нормы трудового права (п. 17 Постановления Правительства РФ от 13.10.1995 N 1017) применяются субсидиарно, в той мере, в которой это необходимо, чтобы обеспечить трудовые права работника, заболевшего ВИЧ. Полагаем, что если медицинская сестра должна выполнять инвазивные манипуляции, и это прямо сформулировано: в профессиональном стандарте, стандарте медицинской или первичной медико-санитарной помощи, в трудовом договоре или должностной инструкции, она подлежит переводу на другую работу, исключающую условия распространения ВИЧ-инфекции. При условии, что обеспечено выполнение всех требований законодательства о здравоохранении.

Правовое обоснование:

В соответствии со ст. 73 ТК РФ работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

Согласно п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ основанием для прекращения трудового договора является отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ).

Ч. 2 ст. 33 Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" лица, являющиеся носителями возбудителей инфекционных заболеваний, если они могут явиться источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями производства, в котором они заняты, или выполняемой ими работой, при их согласии временно переводятся на другую работу, не связанную с риском распространения инфекционных заболеваний. При невозможности перевода на основании постановлений главных государственных санитарных врачей и их заместителей они временно отстраняются от работы с выплатой пособий по социальному страхованию.

Пунктом 17 Постановления Правительства РФ от 13.10.1995 N 1017 (ред. от 04.09.2012) "Об утверждении Правил проведения обязательного медицинского освидетельствования на выявление вируса иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)" установлено, что в случае выявления ВИЧ-инфекции у работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации, эти работники в соответствии с законодательством Российской Федерации подлежат переводу на другую работу, исключающую условия распространения ВИЧ-инфекции. При отказе от прохождения обязательного медицинского освидетельствования на выявление ВИЧ-инфекции без уважительных причин

работник подлежит дисциплинарной ответственности в установленном порядке (п. 18 Правил).

Постановление Правительства РФ от 04.09.1995 N 877 "Об утверждении Перечня работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров" устанавливает перечень работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления вич-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, в соответствии с которым обязательному медицинскому освидетельствованию для выявления ВИЧ-инфекции при поступлении на работу и при периодических медицинских осмотрах подлежат следующие работники:

а) врачи, средний и младший медицинский персонал центров по профилактике и борьбе со СПИДом, учреждений здравоохранения, специализированных отделений и структурных подразделений учреждений здравоохранения, занятые непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием, а также проведением судебно - медицинской экспертизы и другой работы с лицами, инфицированными вирусом иммунодефицита человека, имеющие с ними непосредственный контакт;

б) врачи, средний и младший медицинский персонал лабораторий (группы персонала лабораторий), которые осуществляют обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование крови и биологических материалов, полученных от лиц, инфицированных вирусом иммунодефицита человека;

в) научные работники, специалисты, служащие и рабочие научно-исследовательских учреждений, предприятий (производств) по изготовлению медицинских иммунобиологических препаратов и других организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

2. Перечень конкретных должностей и профессий работников, указанных в пункте 1, определяется руководителем учреждения, предприятия, организации.

Перевод к другому работодателю по инициативе работника

Вопрос:

Как оформляется перевод к другому работодателю по инициативе работника? Какие документы и сроки? Может ли текущий работодатель отказать в переводе по просьбе работника согласно ст. 72.1 ТК РФ?

Ответ:

Такой перевод может быть осуществлен на основе согласованного волеизъявления трех сторон: работника, прежнего и будущего работодателей.

Они могут выразить свою волю любым способом, в т.ч. путем составления трехстороннего соглашения либо обмена письмами. Обычно такое согласование начинается с оформления будущим работодателем письменного приглашения, адресованного работнику. На основании этого приглашения работник обращается к своему работодателю с заявлением о прекращении трудового договора в связи с переводом к другому работодателю. К заявлению прилагается копия письменного приглашения на работу к другому работодателю.

Перевод работника по его просьбе или с его согласия на постоянную работу к другому работодателю предполагает прекращение трудового договора с прежним работодателем (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) и заключение трудового договора с новым работодателем. При таком переводе заменяется одна из сторон трудового договора - работодатель.

В случае прекращения трудового договора в порядке перевода к другому работодателю у нового работодателя возникает обязанность принять на работу приглашенного работника в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 ТК РФ). В данном случае закон прямо называет прекращение трудового договора с прежним работодателем увольнением. Очевидно, что это увольнение по инициативе работника.

По общему правилу указывать в заявлении об увольнении дату расторжения трудового договора или дату такого заявления нормы ТК РФ не требуют. Работодатель обязан уволить работника в срок, указанный в заявлении в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ. На увольнение в порядке перевода к другому работодателю это правило не распространяется.

Статья 72.1 ТК РФ также не предусматривает обязанность работодателя уволить работника в порядке перевода конкретной датой, даже если таковая указана в заявлении последнего. Более того, сам по себе факт подачи работником заявления об увольнении в порядке перевода, вообще не обязывает работодателя к прекращению трудового договора. Это вытекает из правил ч. 1 и ч. 6 ст. 80 ТК РФ, предусматривающих следующие условия увольнения:

а) при обращении за расторжением трудового договора по своей инициативе работник должен соблюсти двухнедельный срок предупреждения работодателя;

б) если по истечении этого срока трудовой договор не расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Однако по истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В этом случае работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет (ч. 5 ст. 80 ТК РФ).

Таким образом, обязанность работодателя уволить работника в связи с переводом к другому работодателю возникает в связи со сложным юридическим фактом - подачей заявления об увольнении (с соблюдением двухнедельного срока предупреждения) и прекращением работы по истечении этого срока.

Изложенное даёт основание полагать, что при соблюдении работником этих условий работодатель не вправе отказать ему в переводе согласно ст. 72.1 ТК РФ.

Правовое обоснование:

Регулирование трудовых отношений может осуществляться путем заключения работниками и работодателями трудовых договоров (ст. 9 ТК РФ).

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником (ст. 56 ТК РФ)

В соответствии с ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ по письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю.

При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Новый работодатель не вправе отказать в заключении трудового договора лицу, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя. Данное правило действует в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ст. 64 ТК РФ).

Согласно ст. 80 ТК РФ, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. По истечении срока

предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Перевод временного работника в связи с выходом основного работника на работу

Вопрос:

Работник был принят по срочному трудовому договору на период отпуска по уходу за ребенком основного работника. В ближайшее время основной работник планирует выйти из отпуска. У работодателя есть вакантная должность, на которую может быть переведен работник, принятый для исполнения обязанностей, отсутствующего работника. Достаточно ли в этом случае оформить только дополнительное соглашение к трудовому договору или необходимо еще составить приказ о переводе?

Ответ:

Нормами действующего законодательства прямо не установлена обязанность работодателя издать приказ о переводе работника на другую работу. Однако в соответствии со ст. 62 ТК РФ по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу и т.п.). Снять копию с отсутствующего документа невозможно. Поэтому своевременно оформить перевод работника локальным актом (приказом) необходимо.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 62 ТК РФ по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Согласно ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только

по соглашению сторон трудового договора, которое заключается в письменной форме.