Перевод работников на другую работу

I. Перевод на другую работу иных работников

в соответствии с медицинским заключением

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

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

К лицу, имеющему медицинские противопоказания к выполнению конкретной работы, работодатель в одностороннем порядке обязан при получении медицинского заключения:

- предложить работнику для перевода другую подходящую работу, если таковая имеется (ч. 1 ст. 73 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ));

- отстранить от выполняемой работы, если другой подходящей работы нет или работник не дал письменного согласия либо отказался от предложенного ему перевода (ч. 1 ст. 76 ТК РФ);

- освободить беременную женщину от выполняемой работы, если другой подходящей работы нет или женщина не дала письменного согласия либо отказалась от предложенного ей перевода (ч. 2 ст. 254 ТК РФ).

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

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.

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 ТК 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 ТК РФ).

Работодатель обязан уволить работника, если работнику показан перевод на другую работу на срок более 4 месяцев или бессрочно, в следующих случаях, если у работодателя отсутствует другая подходящая работа, либо 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. 7 ст. 178 ТК РФ). Если указанный трудовым договором, коллективным договором размер выходного пособия превышает двухнедельный средний заработок, то выходное пособие выплачивается в повышенном размере (ч. 8 ст. 178 ТК РФ).

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:

- при отказе работника от временного перевода на другую работу на срок до 4-х месяцев;

- при отсутствии у работодателя другой подходящей работы.

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, соглашениями, трудовым договором.

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

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 254 ТК РФ).

II. Перевод на другую работу у того же работодателя

Работодатель вправе перевести работника на другую работу.

Постоянным или временным переводом на другую работу является перевод, при котором меняются условия трудового договора:

1) трудовая функция работника (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);

2) структурное подразделение (филиал, представительство, отдел, цех, участок и др.) (структурное подразделение – это официально выделенная часть юридического лица, действующая на основании локального нормативного акта, устанавливающего ее статус, функции, права, обязанности и ответственность);

3) местность производства работ (т.е. за пределами административно-территориальных границ населенного пункта, в котором находился работодатель) (местность – это территория в пределах административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта, иного территориального образования).

Так как перевод изменяет условия трудового договора, требуется оформить дополнительное соглашение к договору и внести соответствующие сведения в трудовую книжку или внести соответствующую информацию о переводе в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ).

Переводом на другую работу при продолжении работы у того же работодателя (т.е. без расторжения трудового договора) считается:

- постоянный перевод - это постоянное изменение трудовой функции работника; постоянное изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре); переезд в другую местность вместе с работодателем. При отказе работника от перевода вместе с работодателем в другую местность, трудовой договор прекращается на основании п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 7 ст. 178 ТК 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. 8 ст. 178 ТК РФ);

- временный перевод (временное изменение трудовой функции работника; временное изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре).

На постоянный или временный перевод необходимо наличие письменного согласия работника.

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

Срок временного перевода:

- на любую работу – сроком до одного года;

- для замещения временно отсутствующего работника – до выхода отсутствующего работника на работу.

Условие в соглашении о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным при наличии всех следующих условий:

- срок перевода истек;

- работник продолжает работу, на которую переведен;

- прежняя работа ему не предоставлена;

- работник не потребовал предоставления прежней работы.

Согласия работника на перевод не требуется в следующих исключительных случаях:

1) катастрофы природного или техногенного характера;

2) производственная авария;

3) несчастного случая 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.

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 или в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) не вносятся.

При переводе работника на другую работу, требующую более низкой квалификации, требуется письменное согласие работника.

Отказ от выполнения работы при законном переводе является нарушением трудовой дисциплины. Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание.

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

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

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

Отказ работника от выполнения работы в указанных случаях является обоснованным. Работодатель не вправе применять к работнику дисциплинарное взыскание и требовать от него выполнения работы.

**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. 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).

Запрещено перемещать работника на другую работу, если она противопоказана ему по состоянию здоровья.

IV. Перевод на другую работу к другому работодателю

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 или вносится соответствующая информация о переводе в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ). 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.

При постоянном переводе по инициативе работодателя необходимо соблюдение следующих условий:

- письменное согласие работника на перевод;

- договоренность работодателей о переводе работника.

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