



Права работника при изменении условий труда в результате смены места работы

В соответствии с абзацем вторым ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) обязательными для включения в трудовой договор является место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения.

В свою очередь, согласно Обзору практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденному Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014, в ТК РФ не раскрывается содержание понятия «место работы». В теории трудового права под местом работы понимается расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение. В случае расположения организации и ее обособленного структурного подразделения в разных местностях, исходя из ч. 2 ст. 57 ТК РФ, место работы работника уточняется применительно к этому структурному подразделению.

Соответственно, наиболее верным является указание в трудовом договоре в качестве места работы наименования населенного пункта, в котором расположена организация.

Вместе с тем, 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, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Так, в силу ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Таким образом, в случае указания в трудовом договоре в качестве места работы наименования населенного пункта, изменение рабочего места работника в пределах такого населенного пункта является перемещением и не влечет за собой изменение условий заключенного трудового договора, как следствие, какие-либо уведомления работника не требуются.

Одновременно с этим, на основании ч. 1 ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить



работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

Следовательно, в случае указания в трудовом договоре в качестве места работы конкретного адреса, номера корпуса, номера кабинета и т.д., изменение рабочего места за пределами указанного в трудовом договоре места работы будет являться изменением определенных сторонами условий трудового договора. В таком случае работодатель должен уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

В тоже время, на основании ч. 3 ст. 74 ТК РФ если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Согласно ч. 4 ст. 74 ТК РФ при отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Таким образом, в случае отказа работника от работы в новых условиях, а также от предложенной другой работы, трудовой договор с ним расторгается.

В заключении, следует учесть, что изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (ч. 8 ст. 74 ТК РФ).