

УДК 349.226:331+347.441.14

## **НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПЕРЕВОДА НА ДРУГУЮ РАБОТУ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ**

**А.А. Циммерман**

ГОУ ВПО «Тверской государственный университет»,  
Юридический факультет

*Рассматривается временный перевод на работу, не обусловленную трудовым договором, без согласия работника. На основании судебной практики и юридической литературы автор разграничивает временный перевод по ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК.*

**Ключевые слова:** временный перевод на другую работу, согласие работника, чрезвычайные обстоятельства.

Федеральным законом от 30 июля 2006 г. № 90-ФЗ в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) была введена статья 72.2, которая призвана регламентировать временный перевод на другую работу.

По общему правилу перевод (в том числе и временный) на другую работу осуществляется с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ<sup>1</sup>.

Так, согласно ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ при различных чрезвычайных обстоятельствах работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. К таким основаниям можно отнести: производственную аварию, пожар, эпидемию и др., т. е. случаи, ставящие под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части<sup>2</sup>.

В соответствии с ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ перевод на аналогичных условиях допускается также в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если такие случаи обусловлены чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72.2. Как отмечается в литературе, это обстоятельства, в меньшей степени опасные для производства и жизнедеятельности<sup>3</sup>. При этом по

<sup>1</sup> Определение Верховного Суда РФ от 18 июня 2010 г. № 25-В10-3.

<sup>2</sup> Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. Ю.П. Орловского. М., 2009. С. 243.

<sup>3</sup> Мелешенко Н.Т. О недостатках некоторых новых норм в ТК РФ // Социальное и пенсионное право. 2007. № 2. С. 9.

указанным основаниям перевод на другую работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Перечень оснований, указанных в ч. 2 и 3 является открытым, то есть может быть расширен любыми форс-мажорными обстоятельствами<sup>1</sup>.

В связи с этим возникает несколько вопросов. Во-первых, в чем заключаются различия в правовом регулировании при переводе на другую работу по указанным основаниям? Во-вторых, почему в части 3 при переводе на работу, требующую более низкой квалификации, необходимо согласие, а при переводе на основании части 2 оно не нужно?

В юридической науке высказано мнение, согласно которому эти две части (вторую и третью) объединяет то, что временные переводы допускаются при чрезвычайных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части<sup>2</sup>. Следует не согласиться с таким мнением, поскольку ч. 2 регламентирует случаи, затрагивающие общественные и личные интересы, в то время как перевод по ч. 3 ст. 72.2, затрагивает интересы предприятия (коммерческие интересы).

Например, для устранения последствий землетрясения на атомной электростанции, временный перевод будет осуществляться по ч. 2 ст. 72.2 ТК, поскольку последствия разрушения такой станции ставят под угрозу жизнь и здоровье множества людей. Для предотвращения уничтожения имущества предприятия, находящегося на складе, при угрозе аномального наводнения, возможен перевод работника на основании ч. 3 ст. 72.2., поскольку такая чрезвычайная ситуация затрагивает лишь коммерческие интересы.

Временный перевод в указанных случаях возможен только на срок до одного месяца, причем ТК РФ не устанавливает возможное количество таких переводов в течение календарного года, что обусловлено скорее всего тем, что это непредвиденные и безотлагательные работы. Если возникает необходимость перевода работника на срок более одного месяца, то даже при возникновении обстоятельств, указанных ч. 2 и 3 ст. 72.2, такой перевод возможен только с согласия работника<sup>3</sup>. В то же время неясным остается вопрос о возможности временного перевода на два срока подряд.

---

<sup>1</sup> Семенова Е. Перевод на другую работу // Домашний адвокат. 2007. № 23. С. 6.

<sup>2</sup> Рахматуллина Р.Н. Новое правовое регулирование перевода на другую работу по ТК РФ. - М., 2008. С. 63.

<sup>3</sup> Путеводитель по кадровым вопросам. Изменение условий трудового договора // СПС «КонсультантПлюс».

Необходимо иметь в виду, что Пленум Верховного Суда в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2, п. 17 разъяснил, что при переводе на другую работу без согласия работника на работодателя возлагается бремя доказывания наступления или угрозы наступления обстоятельств, обусловивших перевод. То есть работодатель должен в приказе о временном переводе на другую работу указать конкретное обстоятельство, по которому производится временный перевод.

Большое значение имеет правильная оценка оснований, по которым производится временный перевод на другую работу.

Так, гражданин К. был переведен на работу, не обусловленную трудовым договором, с отсылкой на ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ. В приказе о переводе основанием значилась поломка оборудования. Суд признал такой приказ неправомерным, указав на то, что названное основание не является чрезвычайным и перевод в таком случае должен производиться только по соглашению сторон<sup>1</sup>.

Следует учитывать, что работодатель вправе без письменного согласия работника временно его перевести на другую работу только у данного работодателя. При этом отмечается, что работодатель вправе перевести работника на другую работу у того же работодателя и в случаях, когда чрезвычайное обстоятельство, обусловившее такой перевод, возникло в другой организации (в связи с пожаром на складе организации-поставщика)<sup>2</sup>.

Однако, на наш взгляд, такой перевод нельзя считать правомерным, т. к. чрезвычайное обстоятельство наступило в другой организации, а для организации, с которой заключен трудовой договор работника, оно не будет являться чрезвычайным, поскольку, например, недопоставка товара могла произойти и по иным обстоятельствам. Такой перевод существенно ухудшает положение работника, что является недопустимым.

Спорным является вопрос о переводе работника у того же работодателя, но в другую местность, в том числе в обособленное подразделение. В частности, Л. Чиканова считает такой перевод возможным<sup>3</sup>, однако нельзя согласиться с таким мнением, поскольку такой перевод видится существенно ухудшающим положение работника, что недопустимо при «правильном» сбалансировании интересов работника, работодателя и интересов третьих лиц, чьи права

---

<sup>1</sup> Определение Нижегородского областного суда от 07.02.2011 по делу N 33-7595 // СПС «Гарант».

<sup>2</sup> Комментарий к ТК РФ / Под ред. А.М. Куренной, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. С. 175.

<sup>3</sup> Чиканова Л. Изменение условий трудового договора // Хозяйство и право. 2009. № 9. С. 52.

могут быть нарушены в результате наступления чрезвычайных обстоятельств либо угрозы их наступления.

Работник не вправе отказаться от временного перевода на другую работу по основаниям, указанным в ч. 2 ст. 72.2. Безосновательный отказ в таких случаях будет расцениваться как дисциплинарный проступок, а не выход на работу – прогул<sup>1</sup>. Однако в силу абз. 5 ч. 1 ст. 219, ч. 7 ст. 220 ТК РФ он может отказаться от выполнения работ при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда.

Исходя из смысла ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ работник не вправе отказаться от выполнения работы, соответствующей его квалификации. Названное положение обусловлено тем, что при переводе на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с согласия работника. То есть основания временного перевода на другую работу, указанные в части 3 не являются абсолютными и могут быть использованы для временного перевода без согласия работника только при условии, что выполняемая работа будет соответствовать его квалификации. Это положение было обоснованно подвергнуто критике<sup>2</sup>, поскольку при наступлении обстоятельств, указанных в ч. 3 ст. 72.2, требующих оперативного разрешения, у работодателя фактически нет возможности временно перевести работника без его согласия на другую работу с целью предотвращения таких обстоятельств либо устранения их последствий.

Отсутствие необходимости получения письменного согласия работника при переводе на другую работу, требующую более низкой квалификации, по основаниям, указанным в ч. 2 ст. 72.2 ТК подтверждаются и судебной практикой.

Т.Н. Горохова, постоянно работающая контролером по охране объекта, была переведена в цех основного производства в связи с производственной необходимостью, вызванной чрезвычайными обстоятельствами. Фактически она должна была выполнять работу, требующую более низкой квалификации. Горохова Т.Н. на работу не вышла, в связи с чем была уволена согласно п/п. а п. 6 ст. 81 ТК.

Суд, согласившись с протестами прокурора, проводившего проверку по данному вопросу, указал, что факт необходимости временного перевода, вызванный чрезвычайными обстоятельствами, не нашел своего подтверждения в судебном заседании. Поэтому ссылка на ч. 2 ст. 72.2. ТК в приказе о переводе является неправомерной. Перевод на другую работу при производственной необходимости производится на основании ч. 3 ст. 72.2 ТК. В таких случаях перевод на другую

<sup>1</sup> Постановление ВС РФ от 17.03.2004 № 2. п. 19.

<sup>2</sup> Мелешенко Н.Т. Новые нормы Трудового кодекса России // Закон и право. 2003. № 10. С. 44-45.

работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. Ввиду отсутствия такого согласия, произведенный перевод был признан незаконным<sup>1</sup>.

Для устранения указанных разночтений следует изменить формулировку ч. 3 ст. 72.2 ТК «при этом» на предложенную в литературе: «в случаях, предусмотренных данной частью настоящей статьи»<sup>2</sup>.

Таким образом, можно сделать вывод, что в общем виде правовые механизмы реализации права на временный перевод работника на другую работу без его согласия на основании ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ является схожим, что проявляется:

- 1) «чрезвычайность» обстоятельств, обусловивших перевод (хотя и в разной степени опасности);
- 2) едином сроке, составляющем 1 месяц;
- 3) осуществление перевода с целью предотвращения указанных случаев либо устранения их последствий;
- 4) возможность перевода только у данного работодателя.

Однако существуют некоторые отличительные признаки, на основании которых можно говорить о самостоятельности правового механизма реализации:

- 1) под угрозой находятся различные объекты – жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части по ч. 2 ст. 72.2 ТК, имущество и нормальное функционирование предприятия – в случаях, указанных в ч.3 ст. 72.2 ТК.
- 2) невозможность временного перевода работника без его согласия на работу более низкой квалификации при наступлении чрезвычайных обстоятельств, оговоренных ч. 3 ст. 72.2 ТК

### **Список литературы**

1. Комментарий к ТК РФ / под ред. А.М. Куренной, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007.
2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. Ю.П. Орловского. М., 2009.
3. Мелешенко Н.Т. Новые нормы Трудового кодекса России // Закон и право. 2003. № 10. С. 44-45.
4. Мелешенко Н.Т. О недостатках некоторых новых норм в ТК РФ // Социальное и пенсионное право. 2007. № 2.

---

<sup>1</sup> Решение Нелидовского городского суда Тверской области от 20 апреля 2009 г. № 2-188/2009 // СПС «Гарант».

<sup>2</sup> См.: Мелешенко Н.Т. Указ. соч. С. 11.

5. Путеводитель по кадровым вопросам. Изменение условий трудового договора // СПС «КонсультантПлюс».
6. Рахматуллина Р.Н. Новое правовое регулирование перевода на другую работу по ТК РФ. М., 2008.
7. Семенова Е. Перевод на другую работу // Домашний адвокат. 2007. № 23.
8. Чиканова Л. Изменение условий трудового договора // Хозяйство и право. 2009. № 9.

### **SOME QUESTIONS OF TRANSFER INTO OTHER WORK AT THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER**

**A.A. Tsimmerman**

Tver State University,  
Law Department

*In article temporary transfer into the work which has been not caused by the labor contract, without the consent of the worker is considered. On the basis of judiciary practice and the juridical literature, the author differentiates temporary transfer on item 2 and item 3 clause 72.2 Labour Code.*

**Keywords:** *temporary transfer into other work, the consent of the worker, force majeure*

*Об авторе:*

ЦИММЕРМАН Анна Александровна – студентка 3 курса юридического факультета Тверского государственного университета, e-mail: jurfaktver\_nauka@mail.ru.