

Вестник МПО



Декабрь 2024

Роструд: нельзя перевести на нижестоящую должность работника, который не справляется с обязанностями

Работнику сообщили, что он не справляется со своими должностными обязанностями и его планируют временно перевести на нижестоящую должность до получения необходимого опыта. Работник против такого перевода возражает.

Рассматривая ситуацию, Роструд обратил внимание, что в силу части второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) одним из обязательных для включения в трудовой договор условий является условие о трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

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. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

Согласно части первой статьи 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. По общему правилу, перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

Таким образом, в данном случае перевод на нижестоящую должность без согласия работника невозможен.

Подробнее: письмо Роструда от 02.11.2024 г. № ПГ/21518-6-1.



Декабрь 2024

Роструд: работодатель вправе изменить срок командировки или отменить ее

Согласно статье 166 ТК РФ служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Особенности направления работников в служебные командировки установлены в Положении, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (далее – Положение).

Пунктом 4 Положения предусмотрено, что срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

Поскольку определение срока командировки относится к полномочиям работодателя, по мнению ведомства, он вправе изменить срок командировки, в том числе сократить срок служебной поездки работника или продлить его, а также отменить командировку.

Подробнее: письмо Роструда от 12.11.2024 г. № ПГ/22028-6-1.

Роструд разъяснил порядок отмены дистанционной работы

С работником заключен трудовой договор с условием о выполнении трудовой функции дистанционно (дистанционная работа).

В ведомстве напомнили, что в соответствии с частью четвертой статьи 312.1 ТК РФ на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора,



Декабрь 2024

по общему правилу, допускается только по соглашению сторон трудового договора (статья 72 ТК РФ).

Согласно статье 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.

Иными словами, при изменении организационных условий труда перевод дистанционных работников на постоянную работу в офис возможен с соблюдением требований статьи 74 ТК РФ. В частности, 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 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. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). **Подробнее: Письмо Роструда от 12.11.2024 г. № ПГ/22052-6-1.**



Декабрь 2024

Роструд: можно установить разные обязанности работникам на одноименных должностях

Роструд отметил, что полномочия того или иного работника вытекают прежде всего из выполняемой им трудовой функции. В свою очередь, содержание трудовой функции определяется трудовым договором с работником либо должностной инструкцией.

В этой связи, по мнению ведомства, должностные обязанности по одноименным должностям могут различаться в части конкретной работы, поручаемой работнику.

Подробнее: письмо Роструда от 12.11.2024 г. № ПГ/22061-6-1.

Вступили в силу поправки в ТК РФ о срочных трудовых договорах с руководителями

Федеральным законом от 13.12.2024 г. № 470-ФЗ законодатель внес изменения в ТК РФ, уточнив, что по соглашению сторон срочные трудовые договоры можно заключать именно с руководителем организации, его заместителями и главбухом. Поправки вступили в силу с 13 декабря 2024 года.

Норму изменили, поскольку она позволяла ограничивать периоды работы тех, кто возглавляет структурные подразделения. Устранить неопределенность предписал Конституционный Суд РФ Постановлением от 19.12.2023 г. № 59-П.

Согласно указанному закону, заключенные до вступления поправок в силу трудовые договоры с руководителями структурных подразделений считаются заключенными на неопределенный срок при отсутствии иных предусмотренных ТК РФ оснований для заключения срочных трудовых договоров. При наличии таких оснований указанные трудовые договоры должны быть приведены в соответствие ТК РФ не позднее 1 марта 2025 года.

Подробнее: Федеральный закон от 13.12.2024 г. № 470-ФЗ.