АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 29.03.2024

Какие кадровые документы необходимо оформить при перемещении работника в обособленное подразделение?

Вопрос

В организации создано обособленное подразделение: в том же городе, в том же районе, на другой улице. В обособленном подразделении оборудовано 2 рабочих места, на которых будут трудиться работники на постоянной основе. Местом работы по трудовому договору является Санкт-Петербург, без уточнения адреса. Какие кадровые документы необходимо оформить, чтобы переместить работников на работу в обособленное подразделение?

Ответ

В рассматриваемой ситуации для перемещения работника на рабочее место, расположенное в той же местности, но по другому адресу, при отсутствии в его трудовом договоре уточнения о месте нахождения рабочего места работника, работодателю следует оформить приказ о перемещении работника.

Обоснование

Согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ обязательным для включения в трудовой договор является указание на 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 трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, в частности, об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте (абз. 2 ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

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 (ч. 6 ст. 209 ТК РФ).

Положениями ст. 72 ТК РФ определено, что 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. При этом не требует согласия работника исключительно перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ).

Таким образом, если структурное подразделение не указано в трудовом договоре с работником, как и в рассматриваемом случае, работодатель имеет возможность производить структурные преобразования достаточно оперативно, так как в ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ установлено, что ***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, конечно, это не влечет изменения трудовой функции работника и иных определенных

сторонами условий трудового договора.

В данном случае работника необходимо ознакомить под подпись с приказом о перемещении в другое структурное подразделение. Дополнительное соглашение к трудовому договору в этом случае не заключается.



На вопрос отвечала:
И.В. Тарасова,
ведущий эксперт ИПЦ "Консультант+Аскон"