

Может ли работодатель направить работника выполнять работу, не предусмотренную трудовым договором?

В силу статьи 60 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Исключения из данного правила возможны только в строго определённых законом случаях.

К таковым, в частности, закон относит катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожар, наводнение, голод, землетрясение, эпидемию или эпизоотию, а также любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ).

В этих случаях работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Такой перевод допускается также при простое (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника. При этом причины перевода должны быть вызваны чрезвычайными обстоятельствами, перечисленными в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ. Если выполняемая работа требует более низкой квалификации, то такой перевод допускается только с письменного согласия работника.

Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Необходимо отметить, что обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя.

Отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом.