



Кристина ТИМОШЕНКО,
адвокат, партнер АБ «Андрей Городисский и партнеры» (Москва)

Как перевести сотрудников на работу в другой город

В статье читайте:

- ✓ В какой срок сообщить работникам, что компания переезжает в другой город
- ✓ Как изменить место работы, если сотрудника переводят без работодателя
- ✓ Какие расходы на переезд организация должна возместить сотрудникам

Если компания переезжает или переводит отдельные штатные единицы в другой город, вам придется решать кадровые вопросы, которые закон детально не регулирует. Например, неясно, в какой срок уведомить работников и в каких размерах возместить расходы на переезд. Если сотрудники отказываются переезжать, нужно выбрать, по какому основанию и с каким выходным пособием их уволить. Мы составили для вас план действий, который поможет сориентироваться в процедуре и правильно оформить документы.

Сотрудника переводят в другую местность вместе с работодателем

Если работники переезжают вместе с организацией в другую местность – это разновидность перевода на другую работу. Другой местностью считают иной населенный пункт. Например, г. Королев Московской области будет другой местностью по отношению к г. Балашиха той же области (ч. 1 ст. 72.1 ТК, п. 16 постановления Пленума Верховного суда от 17.03.2004 № 2).

После того как руководство компании примет решение о переезде, **вручите каждому сотруднику письменное уведомление** с предложением продолжить работу в другой местности (образец на с. 45). Унифицированного шаблона нет, поэтому оформите его в произвольном виде.

Укажите в уведомлении, в какой срок сотрудник должен сообщить, согласен он на перевод или нет. В законе срока нет, но рекомендуем дать работнику не менее двух месяцев. Такой срок действует при изменении условий трудового договора по инициативе работодателя, сокращении и т. д. (ст. 74, ч. 2 ст. 180 ТК).

Общество с ограниченной ответственностью «Каскад»
(ООО «Каскад»)

Экономисту планового отдела
Карелину А.Н.

УВЕДОМЛЕНИЕ

01.06.2018 № 3

О переводе на работу в другую местность вместе с работодателем

Уважаемый Александр Николаевич!

В связи с принятым руководством ООО «Каскад» решением о передислокации бизнеса в соответствии со статьей 72.1 Трудового кодекса уведомляем Вас, что с 2 августа 2018 года изменится местонахождение ООО «Каскад». Организация переезжает из Москвы в Санкт-Петербург по адресу: ул. Почтамтская, д. 15.

Уведомляем Вас о Вашем переводе на работу в другую местность вместе с работодателем с 2 августа 2018 года. Остальные условия трудового договора останутся неизменными.

Размеры возмещения расходов по переезду и обустройству на новом месте жительства будут согласованы с Вами дополнительно в случае Вашего согласия.

В случае отказа от перевода в другую местность вместе с работодателем трудовой договор с Вами будет прекращен по основанию, предусмотренному пунктом 9 части первой статьи 77 Трудового кодекса, с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

О своем согласии или несогласии на перевод просим Вас письменно сообщить в отдел кадров в срок до 1 августа 2018 года.

Генеральный директор

Гаврилова

М.В. Гаврилова

С уведомлением ознакомлен. На перевод согласен.


Карелин

А.Н. Карелин

01.06.2018

Если сотрудник согласен переехать, заключите дополнительное соглашение к трудовому договору. Затем издайте приказ о переводе и ознакомьте с ним работника под подпись (образец на с. 46).

Тех, кто отказался переезжать, увольте по специальному основанию – в связи с отказом от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК). Расторгнуть трудовой договор по этой причине вы можете с любым работником, в том числе из защищенных категорий. Закон не делает исключений для беременных, женщин с детьми до трех лет и т. д. Увольнение в этом случае происходит не по инициативе работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 77, ст. 261 ТК). ▶

 **Важная статья: «Сложные места приказа о переводе, в которых все ошибаются» (№ 1, 2018) e.kdelo.ru/609900**

ПРИЕМ, ПЕРЕВОД, УВОЛЬНЕНИЕ

Унифицированная форма № Т-5
 Утверждена постановлением Госкомстата России
 от 05.01.2004 № 1

Общество с ограниченной ответственностью «Каскад»
 (ООО «Каскад»)
 (наименование организации)

Код	
Форма по ОКУД	0301004
по ОКПО	12345678

Номер документа	Дата составления
11-пер	15.06.2018

**ПРИКАЗ
 (распоряжение)
 о переводе работника на другую работу**

Перевести на другую работу

	Дата
с	02.08.2018
по	-

Карелина Александра Николаевича
 (фамилия, имя, отчество)

Табельный номер
25

постоянно
 (вид перевода (постоянно, временно))

Прежнее место работы

плановый отдел
 (структурное подразделение)
экономист
 (должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

решение совета директоров о переводе ООО «Каскад» в другую местность

(протокол от 21 мая 2018 г. № 14)
 (причина перевода)

Новое место работы

плановый отдел
 (структурное подразделение)
экономист
 (должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

тарифная ставка (оклад) 35 000 руб. 00 коп.
 (цифрами)

надбавка 3000 руб. - коп.
 (цифрами)

Основание:

Изменение от « 15 » июня 20 18 г. № 3

к трудовому договору от « 15 » февраля 20 17 г. № 12-ТД ; или

другой документ _____

(документ (заявление, медицинское заключение и пр.))

Руководитель организации

Генеральный директор
 (должность)

Гаврилова
 (личная подпись)

М.В. Гаврилова
 (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен

Карелин
 (личная подпись)

« 15 » июня 20 18 г.

При окончательном расчете выплатите работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. Это минимально гарантированный размер. В коллективном договоре или локальных актах можете предусмотреть повышенные размеры такого пособия (абз. 5 ч. 3, ч. 4 ст. 178 ТК).

Сотрудник переезжает в другую местность без работодателя

Нередко работодатель исключает должности из структурного подразделения в одном городе и вводит их в штат в другом. Сотрудникам предлагают переехать, хотя сама компания остается на прежнем месте. На практике сформировались две позиции, как это оформить.

Позиция 1. Изменить условие трудового договора о месте работы.

Сторонники этой позиции считают, что работодатель вправе предложить сотруднику сменить место работы на другой населенный пункт. Перевод при этом не оформляют, а заключают дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора (ст. 72 ТК).

Если сотрудник не хочет переезжать, компания вправе поменять условие о месте работы в одностороннем порядке. Суды признают это правомерным, когда есть причины, которые связаны с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК). Например, произошла реорганизация, работодатель отказался от отдельных видов деятельности в данной

КАДРОВОЕ
ДЕЛО

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩЕМ НОМЕРЕ:

Ошибки в названиях должностей, за которые грозят штрафы



Юлия ДЕВЯТКОВА,
юрист, ведущий
эксперт журнала
«Кадровое дело»

Минтруд начал отменять ЕТКС. Уже утратили силу тарифно-квалификационные характеристики электрогазосварщиков, газорезчиков и т. д. Это значит, что работодатели, которые еще не перешли на профстандарты, должны будут это сделать, чтобы правильно называть должности и устанавливать квалификационные требования к сотрудникам.

Мы расскажем:

- какие профессии и должности нужно переименовать в соответствии с профстандартами;
- как оформить переименование должности;
- в каких случаях компании грозят штрафы за неверные названия должностей.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2
к трудовому договору от 15 мая 2010 г. № 85

10 июня 2018 г.

Москва

Общество с ограниченной ответственностью «Альт», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице генерального директора Лапина Петра Ивановича, действующего на основании устава, с одной стороны, и Серова Ирина Дмитриевна, именуемая в дальнейшем «Работник», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Работник переводится на должность руководителя отдела продаж Липецкого филиала ООО «Альт» с 13 августа 2018 г.

2. Местом работы Работника с 13 августа 2018 г. является Липецкий филиал ООО «Альт», расположенный по адресу: г. Липецк, ул. Ленина, д. 3.

3. В связи с переездом в другую местность Работнику компенсируются следующие расходы по переезду:

– стоимость проезда Работника и членов его семьи (муж, ребенок) до места работы железнодорожным транспортом в вагоне купе;

– стоимость провоза багажа весом до 500 кг.

Работнику выдается аванс на расходы по переезду в размере 20 000 (двадцать тысяч) рублей.

4. Работнику для обустройства на новом месте жительства выплачивается 100 000 (сто тысяч) рублей.

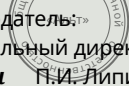
5. Для получения в полном размере компенсации, указанной в пункте 3, Работник обязан представить Работодателю документы, подтверждающие расходы на переезд.

6. Работник обязуется вернуть полностью денежные средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность в соответствии с пунктами 3, 4 настоящего соглашения, в случаях если:

– Работник не явится на работу или откажется приступить к работе в Липецком филиале без уважительной причины;

– до истечения одного года после перевода на работу в Липецкий филиал Работник уволится по собственному желанию без уважительной причины или будет уволен за виновные действия.

7. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

Работодатель: 
Генеральный директор
Липин П.И. Липин

Работник:
Серова И.Д. Серова

Экземпляр дополнительного соглашения получила.

Серова 10.06.2018

местности и т. п. (апелляционные определения Московского областного суда от 09.07.2014 по делу № 33-14835/2014, Самарского областного суда от 04.08.2014 № 33-6664). Если таких причин нет или работодатель не смог их подтвердить, менять место работы в одностороннем порядке нельзя.

О предстоящем изменении места работы и причинах такого решения сотрудника уведомляют письменно не позднее чем за два месяца. Если работник отказался переезжать, ему нужно предложить перевод на вакансии,

которые соответствуют квалификации работника или нижеоплачиваемые. Таково формальное требование закона (ч. 3 ст. 74 ТК).

Если сотрудник отказался от предложенных вакансий, его увольняют по основанию – отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК). Как и при увольнении из-за отказа переехать вместе с работодателем, сотруднику выплачивают **выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка**, если повышенный размер не установили в локальном акте, коллективном или трудовом договоре (абз. 7 ч. 3, ч. 4 ст. 178 ТК).

- ❶ Суд проверит, что стало с должностью, которую занимал сотрудник. Если ее исключили из прежнего структурного подразделения и ввели в другом городе, это говорит в пользу компании. А если организация сократила должность, суд восстановит сотрудника на работе (апелляционные определения Иркутского областного суда от 13.06.2013 по делу № 33-4714/2013, Московского областного суда от 09.07.2014 по делу № 33-14835/2014).

Позиция 2. Оформить перевод. Сторонники позиции считают, что когда работника отправляют трудиться в другую местность, ему нужно предложить перевод. Компания не вправе изменить условие о месте работы в одностороннем порядке, если новое место работы будет находиться в другом населенном пункте (ч. 1 ст. 72.1 ТК, апелляционное определение Иркутского областного суда от 25.05.2012 по делу № 33-4331/12).

Работникам вручают письменные предложения о переводе. Срок, в течение которого сотрудник должен дать ответ, можете сделать коротким, поскольку в случае отказа придется проводить сокращение, которое занимает не менее двух месяцев. Если работник согласен переехать, с ним заключают дополнительное соглашение к трудовому договору (образец на с. 48). ▶

Компенсируйте работнику расходы на переезд в другую местность



Пропишите в дополнительном соглашении к трудовому договору или локальном акте, в каком размере возместите сотруднику расходы на переезд. Компания должна компенсировать расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества, расходы по обустройству на новом месте жительства (ч. 1 ст. 169 ТК). Стоимость проезда работника и членов его семьи возместите исходя из фактических расходов, подтвержденных проездными документами. При этом можете установить ограничения по категории вагонов в поездах, классу в салонах самолетов и т. д. Чтобы компенсировать расходы по обустройству на новом месте, выдайте работнику подъемные или оплатите аренду жилья для сотрудника и его семьи.

Закрепите случаи, когда работник обязан вернуть денежные средства или их часть. Например, если он уволится по собственному желанию или по виновным основаниям в течение года со дня переезда.

ПРИЕМ, ПЕРЕВОД, УВОЛЬНЕНИЕ

Если работник отказался от перевода, с ним можно расстаться по сокращению штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК). При этом нужно уведомить службу занятости, учесть запреты на увольнение, преимущественное право и соблюсти прочие формальности. Сотруднику выплачивают выходное пособие в размере среднемесячного заработка, за ним сохраняют средний заработок за второй, а в исключительных случаях и за третий месяц после увольнения (ч. 1, 2 ст. 178, ст. 318 ТК). Применить специальное основание и уволить в связи с отказом от перевода в другую местность вместе с работодателем вы не сможете.

Рекомендации по выбору позиции. Первая позиция для работодателя привлекательна тем, что при увольнении в связи с отказом продолжить работу в новых условиях выплаты работникам меньше. Но применять ее можно, только если компания уверена, что докажет изменение организационных или технологических условий труда. Плюс второй позиции для работодателя в том, что организация не обязана объяснять работникам и суду, с чем связано сокращение. Ее недостаток – более высокие выплаты и ограничения на сокращение отдельных работников. Таким образом, первая позиция более выгодна работодателю экономически, а вторая безопаснее юридически.



Нормативная база

Актуальные тексты документов доступны на e.kdelo.ru

Документ	Поможет вам
Часть 1 ст. 72.1 ТК, п. 16 постановления Пленума Верховного суда от 17.03.2004 № 2	Понять, как оформить перевод сотрудников в другую местность вместе с работодателем
Статьи 72, 72.1, 74 ТК	Выяснить, какими способами можно изменить место работы, если сотрудника переводят в другой город без работодателя
Статья 178 ТК	Узнать, в каком размере выплатить выходное пособие, если сотрудник отказался переезжать в другую местность

Важные выводы

1. Перевести работника в другую местность вместе с компанией можно только с его письменного согласия.
2. Оформить перемещение сотрудника в другую местность, если сама компания не переезжает, можете через изменение условий договора или перевод.
3. Если сотрудник согласился переехать в другую местность, компенсируйте ему и членам его семьи расходы на переезд.