

## **Конституционный Суд РФ разъяснил, как уволить сотрудника при отказе работать в другой местности**

Истец А. замещал должность главного специалиста сметно-договорного отдела Департамента капитального строительства на основании трудового договора, по условиям которого рабочее место заявителя располагалось в городе Красноярске. При этом в должностные обязанности А. входило курирование строительства двух социально значимых объектов в селе Ванавара Красноярского края, включая взаимодействие с уполномоченными краевыми органами власти, согласование необходимой документации и т.д.

В январе 2021 г. заявитель был уведомлен о том, что в связи со структурной реорганизацией с 25.03. 2021 г. его рабочее место будет располагаться по месту нахождения Департамента – в поселке Тура Красноярского края. В случае согласия на работу в новых условиях А. предлагалось подписать дополнительное соглашение о внесении изменений в трудовой договор. Других вакантных должностей, соответствующих квалификации заявителя, а также вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы, которую он мог бы выполнять с учетом его состояния здоровья, в городе Красноярске ему предложено не было по причине отсутствия таковых.

Поскольку с изменением условий трудового договора А. не согласился, приказом Департамента от 17.03.2021 г. он был освобожден от замещаемой должности по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и уволен с 22 марта 2021 года. Истец был не согласен и подал в суд иск о признании увольнения незаконным. Но суд встал на сторону работодателя. Были поданы апелляционная и кассационная жалобы, которые остались без удовлетворения. Истец подал жалобу в Конституционный Суд РФ о нарушении конституционных прав и свобод ч. 1 - 4 ст. 74, п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Конституционный Суд РФ, проверяя оспариваемые положения, указал следующее:

Действующее трудовое законодательство содержит отдельные нормы, которые требуют в том или ином аспекте учитывать местность выполнения работы. В частности, изменение одной только местности осуществления трудовой деятельности при неизменности трудовой функции и иных определенных сторонами условий трудового договора, а также работодателя рассматривается законодателем как разновидность перевода на другую работу, требующую письменного согласия работника (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ). В свою очередь, предусматривая гарантии при увольнении работников по некоторым основаниям, законодатель безусловно обязывает работодателя предлагать работнику другую работу только в той местности, в которой осуществлялась трудовая деятельность работника (ч. 3 ст. 81, ч. 2 ст. 83, ч. 2 ст. 84 ТК РФ).

Это свидетельствует о том, что местность, в которой осуществляется трудовая деятельность работника, обладает важным правовым значением, которое необходимо учитывать, в частности, при решении вопроса о продолжении трудовых отношений с работником в случае необходимости изменения его рабочего места. В тех случаях, когда изменение рабочего места (в том числе, когда оно определено в трудовом договоре) сопровождается изменением местности, в которой должно осуществляться исполнение трудовых обязанностей, оно не может быть произведено без согласия работника. Иначе допускалось бы осуществление исключительно в интересах работодателя изменения жизненного уклада работника.

Более того, предоставление работодателю права изменять без согласия работника условие трудового договора о его рабочем месте в случае, когда новое рабочее место расположено хотя и по месту нахождения работодателя, но тем не менее в иной местности по отношению к той, где работник выполнял свои трудовые обязанности в соответствии с условиями трудового договора, влекло бы за собой ущемление конституционного права каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду. А также принцип справедливости и требование о соблюдении баланса прав и законных интересов работника

и работодателя – не обеспечивал бы надлежащую защиту работника, являющегося более слабой в трудовом правоотношении стороной, от произвольных действий работодателя (ч. 3 ст. 17; ч. 1 ст. 37; ст. 75.1 Конституции РФ).

В силу этого ч. 1 - 4 ст. 74 ТК РФ во взаимосвязи с п. 7 ч. 1 ст. 77 не предполагают изменения работодателем в одностороннем порядке определенного сторонами условия трудового договора о рабочем месте работника, если при этом меняется местность, в которой должна осуществляться его трудовая деятельность. Такое изменение, как затрагивающее конституционно значимые интересы работника, может осуществляться лишь с его письменного согласия.

Между тем отсутствие согласия работника на изменение условия трудового договора о его рабочем месте – в случае, когда по причинам, указанным в ч. 1 ст. 74 ТК РФ, прежнее условие трудового договора о рабочем месте работника не может быть сохранено, – влечет за собой невозможность продолжения трудовых отношений с ним, а значит, и расторжение трудового договора. Однако при этом недопустимо увольнение работника, отказавшегося от продолжения работы в другой местности, без предоставления ему гарантий, направленных на смягчение негативных последствий, наступающих для гражданина в результате потери работы.

Таким образом, в связи с выводами Конституционного Суда РФ судебные акты, вынесенные по делу А. на основании ч. 1 - 4 ст. 74 ТК РФ во взаимосвязи с п. 7 ч. 1 ст. 77 в истолковании, расходящемся с их конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке.

*Постановление Конституционного Суда РФ  
от 27.04.2024 г. N 22-П*