



Именем  
Российской Федерации

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности частей первой – четвертой статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина М.Х.Абдуллоева

город Санкт-Петербург

27 апреля 2024 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей А.Ю.Бушева, Л.М.Жарковой, С.М.Казанцева, С.Д.Князева, А.Н.Кокотова, Л.О.Красавчиковой, М.Б.Лобова, С.П.Маврина, Н.В.Мельникова, В.А.Сивицкого,

руководствуясь статьей 125 (пункт «а» части 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 47<sup>1</sup>, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»,

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности частей первой – четвертой статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданина М.Х.Абдуллоева. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся

неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявителем законоположения.

Заслушав сообщение судьи-докладчика С.П.Маврина, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

у с т а н о в и л :

1. В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации 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 (часть первая); 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 иное не предусмотрено данным Кодексом (часть вторая); 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 (часть третья); при отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 данного Кодекса (часть четвертая).

В свою очередь, пункт 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает такое основание прекращения трудового договора, как отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 данного Кодекса).

1.1. Конституционность приведенных законоположений в их взаимосвязи оспаривает гражданин М.Х.Абдуллоев, который, как следует из представленных материалов, с июня 2016 года замещал относящуюся к должностям муниципальной службы должность главного специалиста сметно-договорного отдела муниципального учреждения «Департамент капитального строительства Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края» (далее также – Департамент) на основании трудового договора, по условиям которого рабочее место заявителя располагалось в городе Красноярске (другой по отношению к месту нахождения самого Департамента местности). При этом в должностные обязанности М.Х.Абдуллоева входило выполнение возложенных на Департамент функций по курированию строительства двух социально значимых объектов – средней школы и районной больницы – в селе Ванавара Эвенкийского района Красноярского края, включая взаимодействие с уполномоченными краевыми органами власти, согласование необходимой документации и пр.

В январе 2021 года заявитель был уведомлен о том, что в связи со структурной реорганизацией с 25 марта 2021 года его рабочее место будет располагаться по месту нахождения Департамента – в поселке Тура Эвенкийского района Красноярского края. В случае согласия на работу в новых условиях М.Х.Абдуллоеву 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 М.Х.Абдуллоев не согласился, приказом Департамента от 17 марта 2021 года он был освобожден от замещаемой должности и уволен по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 данного Кодекса), с 22 марта 2021 года.

Решением Илимпейского районного суда Красноярского края от 6 декабря 2021 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 27 июля 2022 года, отказано в удовлетворении исковых требований заявителя о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, аннулировании записи об увольнении в трудовой книжке, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Суд первой инстанции исходил из того, что изменение места выполнения М.Х.Абдуллоевым возложенных на него должностных обязанностей (с города Красноярска на поселок Тура) было обусловлено увеличением объема работы в сметно-договорном отделе Департамента по месту его нахождения. Тем самым данные организационные изменения были необходимы в целях обеспечения эффективной деятельности Департамента и оптимизации его работы по месту нахождения. При этом численность Департамента осталась прежней, а должность, замещаемая заявителем, сохранялась в штатном расписании. Суд апелляционной инстанции дополнительно установил, что возможность сохранения М.Х.Абдуллоеву прежних условий труда в принципе отсутствовала, поскольку в связи с прекращением строительства социально значимых объектов (школы и больницы) в селе Ванавара отпала необходимость в выполнении заявителем должностных обязанностей в городе Красноярске. Ссылка же заявителя на Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 20 января 2022 года № 3-П, в котором выявлен конституционно-правовой смысл положений частей первой – четвертой статьи 74 и пункта 7 части первой

статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, была отклонена судом апелляционной инстанции, посчитавшим, что фактические обстоятельства в деле М.Х.Абдуллоева отличаются от обстоятельств, имевших место в деле А.А.Пешкова, по жалобе которого вынесено упомянутое Постановление.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 29 ноября 2022 года названные судебные акты оставлены без изменения. В передаче кассационной жалобы М.Х.Абдуллоева для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отказано определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 21 апреля 2023 года.

По мнению М.Х.Абдуллоева, оспариваемые положения статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с пунктом 7 части первой его статьи 77 не соответствуют Конституции Российской Федерации, ее статьям 17 (часть 3), 18, 37, 45 (часть 1), 46 (части 1 и 2), 55 (часть 3), 75<sup>1</sup> и 120, поскольку по смыслу, приданному им судебным толкованием (в том числе в решениях по конкретному делу), служат основанием для изменения по инициативе работодателя без согласия работника определенного сторонами условия трудового договора о рабочем месте с указанием местности, в которой оно расположено, а также для решения возникшего в связи с данными обстоятельствами вопроса об увольнении работника в случае его отказа от продолжения работы в другой местности.

1.2. При осуществлении проверки конституционности оспариваемых М.Х.Абдуллоевым законоположений в порядке конкретного нормоконтроля Конституционный Суд Российской Федерации исходит из обстоятельств дела, в связи с которым заявителем была направлена жалоба на нарушение соответствующими правовыми нормами его конституционных прав и свобод.

Как было установлено судами, в трудовом договоре, заключенном с заявителем, являющимся муниципальным служащим, содержалось не только условие о месте его работы, каковым выступало муниципальное учреждение «Департамент капитального строительства Администрации Эвенкийского

муниципального района Красноярского края» с местом нахождения в поселке Тура, но и условие о рабочем месте, которое располагалось в другой, отличной от места нахождения самого Департамента, местности (в городе Красноярске). В то же время указанное муниципальное учреждение не имело обособленных структурных подразделений, расположенных вне места его нахождения, в том числе по месту непосредственного выполнения М.Х.Абдуллоевым своих должностных обязанностей. В данном муниципальном учреждении действовало единое штатное расписание, согласно которому в качестве места исполнения обязанностей по должностям муниципальных служащих выступали разные населенные пункты, включая город Красноярск и поселок Тура. При этом если до внесения изменений в штатное расписание Департамента местом исполнения обязанностей по замещаемой заявителем должности «главный специалист» в сметно-договорном отделе выступал город Красноярск, то после внесения соответствующих изменений местом исполнения обязанностей по всем должностям «главный специалист» в указанном отделе стал поселок Тура. В силу этого в деле заявителя ставится вопрос об изменении условия трудового договора о рабочем месте муниципального служащего в связи с поручением ему работы в другой местности.

1.3. В соответствии с частью седьмой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации и частью 2 статьи 3 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» на муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными данным Федеральным законом.

Вместе с тем указанный Федеральный закон, предусматривая заключение с муниципальным служащим трудового договора, другой стороной которого является представитель нанимателя (работодатель) – глава муниципального образования, руководитель органа местного самоуправления, председатель избирательной комиссии муниципального образования или иное лицо, уполномоченное исполнять обязанности

представителя нанимателя (работодателя) (части 1 и 3 статьи 2, части 6 и 9 статьи 16), не устанавливает требований к содержанию трудового договора с муниципальным служащим, а также каких-либо специальных правил (особенностей) изменения условий такого договора, в том числе допускающих возможность изменения отдельных его условий представителем нанимателя (работодателем) в одностороннем порядке. В силу этого в названном Федеральном законе отсутствуют и нормы, предусматривающие особенности расторжения трудового договора в случае отказа муниципального служащего от продолжения работы в связи с изменением представителем нанимателя (работодателем) определенных сторонами условий трудового договора.

Это означает, что оспариваемые М.Х.Абдуллоевым положения Трудового кодекса Российской Федерации в равной мере распространяются как на работников, так и на муниципальных служащих, а потому Конституционный Суд Российской Федерации полагает возможным дать оценку их конституционности, не ограничивая предмет рассмотрения по настоящему делу, а равно и формулируемые на основе конституционных предписаний правовые позиции отношениями по прохождению муниципальной службы.

Таким образом, исходя из предписаний статей 36, 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу являются части первая – четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с пунктом 7 части первой его статьи 77 в той мере, в какой они – по смыслу, приданному им судебным толкованием (в том числе в решениях по конкретному делу), – служат основанием для изменения по инициативе работодателя без согласия работника определенного сторонами условия трудового договора о рабочем месте, расположенном в другой, отличной от места нахождения работодателя, местности, а также для решения вопроса об

увольнении работника в связи с его отказом от продолжения работы в иной местности, чем та, где он работал ранее.

2. Согласно Конституции Российской Федерации в России как демократическом правовом социальном государстве человек, его права и свободы являются высшей ценностью, а их признание, соблюдение и защита – обязанностью государства; в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда; Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав (статья 1, часть 1; статьи 2 и 7; статья 75, часть 5; статья 75<sup>1</sup>).

В числе основных прав и свобод человека, неотчуждаемых и принадлежащих каждому, Конституция Российской Федерации закрепляет свободу труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 37, часть 1).

Свобода труда в сфере трудовых отношений проявляется прежде всего в договорном характере труда, в свободе трудового договора, которая, в свою очередь, предполагает право работника и работодателя посредством согласования их воли заключать трудовой договор и устанавливать его условия. Именно в рамках трудового договора на основе соглашения гражданина, поступающего на работу, и работодателя, использующего его труд, решается вопрос о работе по определенной должности, профессии, специальности и других условиях, на которых будет осуществляться трудовая деятельность, в том числе о месте работы работника и о рабочем месте (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 декабря 1999 года № 19-П, от 15 марта 2005 года № 3-П, от 16 октября 2018 года № 37-П, от 19 мая 2020 года № 25-П, от 13 июля 2023 года № 40-П и др.).

Приведенные положения Конституции Российской Федерации, обуславливая свободу трудового договора и право работника и работодателя посредством согласования их воли устанавливать его условия, выступают в



качестве конституционно-правовой меры свободы труда, границы которой никто не вправе нарушать. При этом в силу общеправовых принципов добросовестного исполнения сторонами договора своих обязательств (*pacta sunt servanda*) и стабильности договора условия применения труда работника, согласованные сторонами трудового договора при его заключении, должны соблюдаться, а их изменение, по общему правилу, возможно лишь по обоюдному согласию самих сторон.

В то же время, учитывая, что труд лица, работающего по трудовому договору, организуется, применяется и управляется в интересах работодателя, который, выступая в качестве самостоятельного хозяйствующего субъекта, наделен в силу статей 8, 34 (часть 1) и 35 (часть 2) Конституции Российской Федерации полномочиями по организации и управлению трудом, позволяющими ему не только определять (в частности, в порядке локального нормотворчества), но и – при наличии на то объективных причин производственного, экономического или организационного характера – изменять условия труда работников, а также самостоятельно и под свою ответственность принимать необходимые, обусловленные такого рода изменениями, кадровые решения, федеральный законодатель при осуществлении на основе конституционных предписаний соответствующего правового регулирования обязан обеспечить предоставление работнику как экономически более слабой в трудовом правоотношении стороне мер защиты от произвольного изменения работодателем условий трудового договора (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 года № 3-П, от 25 мая 2010 года № 11-П, от 19 декабря 2018 года № 45-П, от 20 января 2022 года № 3-П и др.).

В силу этого действующее правовое регулирование отношений по поводу применения наемного труда, опосредуемых трудовым договором, должно обеспечивать сохранение определенной стабильности данных отношений, которая достигается в том числе путем установления гарантий от произвольного увольнения работников и предполагает не только

возможность увольнения работника исключительно по основаниям, предусмотренным законом, но и использование правовых механизмов увольнения в строгом соответствии с их предназначением и теми фактическими обстоятельствами, которые являются предпосылкой для применения конкретного основания увольнения.

Такой подход согласуется как с принципом правовой определенности, выступающим одним из основных признаков верховенства права, так и с общим принципом реализации норм права, предполагающим, в частности, возможность применения правовой нормы только при условии, что имеющие место фактические обстоятельства соответствуют сформулированному законодателем содержанию гипотезы нормы (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 29 марта 2016 года № 8-П, от 12 января 2018 года № 2-П и от 7 июля 2022 года № 29-П).

3. Основываясь на конституционных предписаниях о свободе труда (статья 37, часть 1, Конституции Российской Федерации), Трудовой кодекс Российской Федерации предоставляет как работнику, так и работодателю право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных названным Кодексом и иными федеральными законами (абзац второй части первой статьи 21, абзац второй части первой статьи 22), а также определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя (часть первая статьи 56).

Конкретизируя эти положения, указанный Кодекс закрепляет требования к содержанию трудового договора, определяет перечень обязательных для включения в него условий и относит к таковым, в первую очередь, место работы (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) и трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) (абзацы второй и третий части второй статьи 57).

В то же время в Трудовом кодексе Российской Федерации не раскрывается содержание понятия «место работы». В правоприменительной практике под местом работы, как правило, понимается расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация (за исключением случаев, когда работодателем выступает физическое лицо, в том числе индивидуальный предприниматель и т.п.). В необходимых случаях место работы может быть уточнено путем указания филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, в котором осуществляется трудовая деятельность конкретного работника.

При этом под обособленными структурными подразделениями понимаются как филиалы, представительства, так и отделы, цехи, участки и т.д., а под другой местностью – местность, находящаяся за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта (абзац третий пункта 16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Исходя из этого в том случае, когда работник принимается для работы в обособленном структурном подразделении, расположенном в местности за пределами административно-территориальных границ того населенного пункта, в котором находится работодатель (организация), условие трудового

договора о месте работы в обязательном порядке должно включать указание конкретного обособленного структурного подразделения и точного места его нахождения.

Вместе с тем Трудовой кодекс Российской Федерации допускает включение в трудовой договор – наряду с обязательными условиями, предусмотренными законом, – дополнительных условий, не ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (абзацы первый и второй части четвертой статьи 57). К числу такого рода дополнительных условий относится, в частности, условие о рабочем месте, под которым понимается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой, и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (часть седьмая статьи 209).

Тем самым включение в трудовой договор условия о рабочем месте не является обязательным, но возможно исключительно как результат согласованного волеизъявления его сторон. При этом если условие о рабочем месте было включено по соглашению сторон в трудовой договор, то последующее изменение данного условия – как и любого другого определенного сторонами условия трудового договора – возможно, по общему правилу, только по соглашению его сторон, заключенному в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации). Иное не согласовывалось бы с общеправовыми принципами добросовестного исполнения сторонами договора своих обязательств и стабильности договора, которые в сфере трудовых отношений призваны обеспечить реализацию принципов свободы труда, уважения человека труда, а также права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 37, часть 1; статья 75<sup>1</sup> Конституции Российской Федерации).

4. Между тем из общего правила о необходимости достижения взаимного согласия сторон трудового договора на изменение его условий Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает определенные исключения, в качестве одного из которых выступает изменение работодателем таких условий (за исключением трудовой функции работника) в одностороннем порядке в случаях объективной невозможности сохранения прежних условий трудового договора вследствие изменений организационных или технологических условий труда (часть первая статьи 74). При этом работодатель обязан, во-первых, уведомить работника в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца (если иной срок не предусмотрен данным Кодексом) и, во-вторых, – если работник не согласен работать в новых условиях – предложить ему, также в письменной форме, 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 состояния его здоровья. В данном случае работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать же вакансии в других местностях работодатель обязан лишь при условии, что такая обязанность предусмотрена коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (часть вторая и третья статьи 74).

Приведенное правовое регулирование, как ранее уже указывал Конституционный Суд Российской Федерации, наделяя работодателя правом изменять условия трудового договора (за исключением трудовой функции работника) без согласия самого работника, призвано обеспечить работодателю возможность реализации полномочий по организации и управлению трудом, которыми он как самостоятельный хозяйствующий субъект должен обладать в силу предписаний статей 8, 34 (часть 1) и 35 (часть 2) Конституции Российской Федерации. Однако, допуская изменение

работодателем в одностороннем порядке условий трудового договора лишь в случаях, когда они – в силу объективных причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, – не могут быть сохранены, данное регулирование в то же время призвано обеспечить соблюдение в отношении работника принципа свободы труда, провозглашенного Конституцией Российской Федерации (статья 37, часть 1), и, как следствие, гарантировать неизменность обусловленной трудовым договором трудовой функции работника (должности, профессии, специальности или квалификации, конкретного вида порученной работнику работы). Такое правовое регулирование направлено на предоставление работнику как экономически более слабой в трудовом правоотношении стороне защиты от произвольного изменения работодателем условий трудового договора.

В этом смысле названные положения статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляя работнику время, достаточное для принятия решения о продолжении работы у того же работодателя в новых условиях (но при выполнении им прежней трудовой функции), а также возлагая на работодателя – в случае отказа работника от продолжения работы в новых условиях – обязанность принять меры, направленные на сохранение с ним трудовых отношений, не только согласуются с конституционными предписаниями о свободе труда (статья 37, часть 1), но и обеспечивают защиту конституционно значимого интереса работника в стабильной занятости.

В свою очередь, часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающая прекращение трудового договора с работником при отсутствии у работодателя другой работы, которую работник мог бы выполнять с учетом имеющейся у него квалификации и состояния здоровья, либо при отказе работника от предложенной работы, во взаимосвязи с пунктом 7 части первой статьи 77 данного Кодекса, закрепляющим соответствующее основание увольнения, – по своему буквальному смыслу и целевому предназначению – призвана

учитывать объективную невозможность сохранения трудовых отношений при несогласии работника с изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также обеспечивать определенность правового положения работника в возникшей ситуации. При этом в качестве специальной гарантии для работника, увольняемого по пункту 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, выступает выплата ему выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (часть седьмая статьи 178 того же Кодекса). Сама же законность увольнения работника по указанному основанию в любом случае может быть проверена в судебном порядке (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 20 января 2022 года № 3-П).

5. В то же время статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливая, по сути, исключение из предусмотренного ею статьей 72 общего правила об изменении определенных сторонами условий трудового договора только по соглашению его сторон, не отменяет необходимости применения и иных норм, имеющих общий характер действия и устанавливающих универсальные правила перевода работника на другую работу.

Так, согласно части первой статьи 72<sup>1</sup> данного Кодекса перевод на другую работу представляет собой 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 и по общему правилу допускается только с письменного согласия работника. Исключения же из этого правила предусмотрены лишь частями второй и третьей статьи 72<sup>2</sup> того же Кодекса, которые, в свою очередь, предполагают, что без согласия работника перевод его на другую работу возможен только при наличии обстоятельств экстраординарного характера, на ограниченный

срок (до одного месяца), у того же работодателя и с предоставлением установленных гарантий по оплате труда.

Исходя из этого в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации, работодателем не могут быть изменены не только трудовая функция работника (должность, специальность, профессия или квалификация, конкретный вид порученной работнику работы), что непосредственно установлено частью первой данной статьи, но и условие трудового договора, определяющее структурное подразделение, в котором работает работник (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 20 января 2022 года № 3-П).

Что же касается изменения рабочего места работника, то в силу части третьей статьи 72<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации такое изменение, по общему правилу, является не переводом на другую работу, а перемещением на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Из этого следует, что изменение рабочего места (перемещение на другое рабочее место) работника в одностороннем порядке работодателем, как правило, возможно лишь тогда, когда указание на него не включено в трудовой договор, и только в тех случаях, когда это не сопряжено с изменением условий трудового договора.

Если же по соглашению сторон условие о рабочем месте было включено в трудовой договор в качестве его дополнительного условия (абзац второй части четвертой статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации), то – по буквальному смыслу статьи 74 данного Кодекса – изменение этого условия (как и других условий, определенных сторонами) по инициативе работодателя допускается в тех случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), оно не может оставаться неизменным. Однако, принимая



решение об изменении такого условия трудового договора, как рабочее место, работодатель должен учитывать, что подобное изменение может быть также сопряжено с изменением иных согласованных сторонами условий осуществления трудовой деятельности, а это, в свою очередь, может существенным образом затрагивать интересы работника, которые – в силу принципов социального государства и уважения человека труда (статья 7, часть 1; статья 75<sup>1</sup> Конституции Российской Федерации) и социального предназначения трудового законодательства – должны не просто приниматься во внимание, а подлежать приоритетной защите.

6. К числу таких, несомненно существенных для трудовой деятельности любого человека, условий относится, в частности, местность (населенный пункт), в которой осуществляется эта трудовая деятельность. Конкретная местность как некая пространственная сфера, в которой протекает трудовая деятельность работника, имеет важное значение и с точки зрения организации его социально-бытовой жизни (наличие у него жилого помещения в данной местности или возможность переезда и аренды жилья, доступность объектов социально-культурной инфраструктуры – медицинских и образовательных учреждений необходимого профиля для самого работника и членов его семьи и пр.), и с позиций организации труда и его оплаты (предоставление работникам, которые работают в регионах с неблагоприятными природно-климатическими условиями, дополнительного оплачиваемого отпуска, оплата труда с применением районных коэффициентов и процентных надбавок и др.). В этом смысле изменение рабочего места на иное – расположенное в другой местности – неизбежно связано для работника с целым рядом организационных трудностей и финансовых затрат, обусловленных необходимостью переезда, перевоза имущества, смены места жительства и обустройства на новом месте. Изменение места жительства, в свою очередь, затрагивает не только трудовую деятельность работника, но и сферу его семейной жизни, социальной активности, реализации им и членами его семьи конституционных прав на образование, медицинскую помощь, участие в

культурной жизни (статья 41, часть 1; статья 43, часть 1; статья 44, часть 2, Конституции Российской Федерации) и тем самым его конституционно значимые интересы.

Действующее трудовое законодательство содержит отдельные нормы, которые требуют в том или ином аспекте учитывать местность выполнения работы (расположение структурного подразделения организации и (или) рабочего места). 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 (часть первая статьи 72<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации). В свою очередь, предусматривая гарантии при увольнении работников по некоторым основаниям, законодатель безусловно обязывает работодателя предлагать работнику другую работу (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) только в той местности, в которой осуществлялась трудовая деятельность работника (часть третья статьи 81, часть вторая статьи 83, часть вторая статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

Это свидетельствует о том, что местность, в которой осуществляется трудовая деятельность (расположено структурное подразделение организации и (или) рабочее место) работника, хотя прямо и не отнесена законодателем к числу самостоятельных условий трудового договора, тем не менее 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 (населенного пункта), 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, затрагивающего важные сферы его существования в социуме.

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, не только нивелировало бы смысл и целевое предназначение законодательных норм, ограничивающих возможности работодателя по изменению условий трудового договора, но и влекло бы за собой выходящее за рамки конституционно допустимых ограничений прав и свобод ущемление конституционного права каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду и – вопреки конституционным положениям о социальном государстве, достоинстве личности и уважении человека труда, а равно вытекающему из конституционных предписаний принципу справедливости и требованию о соблюдении баланса прав и законных интересов работника и работодателя – не обеспечивало бы надлежащую защиту работника, являющегося экономически более слабой в трудовом правоотношении стороной, от произвольных действий работодателя (статья 7, часть 1; статья 17, часть 3; статья 37, часть 1; статья 55, часть 3; статья 75<sup>1</sup> Конституции Российской Федерации).

В силу этого части первая – четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с пунктом 7 части первой его статьи 77 – в системе действующего правового регулирования – 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 части первой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

7. Действующее трудовое законодательство не предусматривает специального основания увольнения работника в случае его отказа от продолжения трудовой деятельности на новом рабочем месте, если оно расположено в другой местности, притом что сам работодатель (организация) в другую местность не перемещается.

Вместе с тем, если у работодателя отпадает необходимость в продолжении выполнения конкретным работником работы, предусмотренной трудовым договором, именно в данной местности, а значит, и исчезает потребность в существовании рабочего места указанного работника в этой местности – притом что потребность в дальнейшем использовании его труда по предусмотренной трудовым договором трудовой функции у работодателя, напротив, не исчезает, однако может быть реализована исключительно при условии продолжения работником работы на ином рабочем месте, расположенном в другой местности, – то в основе увольнения работника в случае его отказа от переезда в другую местность для продолжения исполнения должностных обязанностей на ином рабочем месте лежит объективная невозможность предоставления ему работы на прежнем рабочем месте, определенном заключенным с ним трудовым договором. При этом, хотя должность, замещаемая таким работником, и не сокращается, он тем не

менее фактически оказывается в положении, схожем с положением работника филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, деятельность которого прекращается: и для того, и для другого в равной мере утрачивается возможность продолжения работы на прежнем рабочем месте в той же местности по причинам, не связанным с их личным волеизъявлением и виновным поведением, а вызванным такими организационными изменениями в сфере деятельности работодателя, в результате которых у последнего отпадает потребность в использовании труда конкретного лица именно в данной местности.

В соответствии с частью четвертой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, т.е. по основанию, закрепленному пунктом 1 части первой той же статьи 81, с предоставлением работникам установленных при увольнении по данному основанию гарантий.

Соответственно, в силу конституционного принципа равенства (статья 19, части 1 и 2, Конституции Российской Федерации), соблюдение которого, как неоднократно подчеркивал Конституционный Суд Российской Федерации, означает, помимо прочего, запрет различного обращения с лицами, находящимися в одинаковых или сходных ситуациях (постановления от 9 февраля 2012 года № 2-П, от 19 декабря 2018 года № 45-П и др.), увольнение работника, отказавшегося от переезда в другую местность для продолжения исполнения должностных обязанностей на ином рабочем месте, – при отсутствии у работодателя возможности предоставить ему другую работу в той же местности (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, – также должно

осуществляться по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, с предоставлением ему соответствующих гарантий.

Применение же в качестве основания увольнения такого работника пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации не только расходилось бы с действительными целями, которые преследовал федеральный законодатель при установлении соответствующего правового регулирования, но и позволяло бы нанимателю необоснованно минимизировать расходы на осуществление выплат, связанных с расторжением трудового договора, заключенного с работником, и тем самым приводило бы к выходящему за рамки конституционно допустимых ограничений прав и свобод ущемлению конституционного права каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду, к нарушению принципов справедливости и уважения человека труда, а также баланса прав и законных интересов сторон трудового договора (статья 17, часть 3; статья 37, часть 1; статья 55, часть 3; статья 75<sup>1</sup> Конституции Российской Федерации).

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47<sup>1</sup>, 71, 72, 74, 75, 78, 79 и 100 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации

п о с т а н о в и л :

1. Признать взаимосвязанные части первую – четвертую статьи 74 и пункт 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку – по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования – они не предполагают изменения работодателем в одностороннем порядке определенного сторонами условия трудового договора о рабочем месте работника, расположенном в другой, отличной от места нахождения работодателя, местности, если это сопряжено с изменением данной местности, а также увольнения такого работника в случае его отказа от продолжения работы в иной местности, чем та, где он

работал ранее, по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 данного Кодекса.

При отказе работника от продолжения работы на ином рабочем месте, расположенном в другой местности, его увольнение – при отсутствии у работодателя возможности предоставить ему другую работу в той же местности (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, – должно осуществляться по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, т.е. по основанию, предусмотренному пунктом 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с предоставлением работнику соответствующих гарантий.

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл частей первой – четвертой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с пунктом 7 части первой его статьи 77 является общеобязательным, что исключает любое иное истолкование данных законоположений в правоприменительной практике.

3. Судебные акты, вынесенные по делу гражданина Абдуллоева Миенджона Хабибуллоевича на основании частей первой – четвертой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с пунктом 7 части первой его статьи 77 в истолковании, расходящемся с их конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке.

4. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

5. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в «Российской газете», «Собрании законодательства

Российской Федерации» и на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)).

№ 22-П



Конституционный Суд  
Российской Федерации