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

В силу статьи 60 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

К таковым относятся катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожар, наводнение, голод, землетрясение, эпидемию или эпизоотию и любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (часть 2 статьи 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.

Также перевод допускается в случаях простоя (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 части 2 статьи 72.2 ТК РФ.

Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, 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 перевода работника на другую работу без его согласия, возлагается на работодателя.

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