

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

РОМАН ЛАРИОНОВ,
ЮРИСКОНСУЛЬТ

– Директор хочет внести коррективы в штатное расписание и поменять все наименования должностей. Мне не нравится новое наименование моей должности. Может ли работодатель переименовать должность работника без его согласия?

– В силу части 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ трудовая функция (то есть работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) является обязательным условием трудового договора. Иными словами, наименование должности, на которую принимается работник, подлежит включению в трудовой договор. Согласно ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Также в силу ст. 74 Трудового кодекса РФ 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.

При этом следует обратить внимание, что с учётом приведённого выше содержания понятия «трудовая функция» некоторые специалисты делают вывод о том, что наименование должности является неотъемлемой характеристикой трудовой функции, и любое изменение наименования автоматически приводит к изменению трудовой функции, в связи с чем переименование должности по инициативе работодателя признаётся недопустимым.

Однако преобладающей в правоприменительной практике является точка зрения, в соответствии с которой само по себе изменение наименования должности к изменению трудовой функции не приводит. Судебная практика содержит большое количество примеров признания правомерным изменения наименования должности работника в порядке, предусмотренном статьёй 74 Трудового кодекса РФ.

Таким образом, следует говорить о принципиальной возможности для работодателя изменить наименование должности работника в одностороннем порядке. Однако, как уже указывалось выше, следует учитывать, что такое возможно только в том случае, если по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, данное условие трудового договора не может быть сохранено.

– **Обязан ли работник уведомлять работодателя о получении им инвалидности?**

– В ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» определено, что инвалидом, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

В ст. 65 Трудового кодекса РФ установлен перечень документов, предъявляемых при заключении трудового до-



РАБОТНИК — РАБОТОДАТЕЛЬ

говора. В данном перечне отсутствует указание на документы, подтверждающие факт присвоения инвалидности. Более того, ст. 65 Трудового кодекса РФ запрещает требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных. Обязанности представлять соответствующую информацию (и подтверждающие документы) законодательство также не содержит.

Ни Трудовой кодекс РФ, ни иные федеральные законы не обязывают работников сообщать работодателю о состоянии своего здоровья, информировать работодателя об установлении инвалидности, а также предъявлять ему документы, подтверждающие этот факт как при приёме на работу, так и в течение периода действия трудового договора.

Таким образом, информирование работодателя об установлении инвалидности – это право работника, а не обязанность. За сокрытие от работодателя информации о наличии инвалидности работник не несёт ответственности.

– **Я донор, хочу перейти на новое место работы. Если я не отгуляю дополнительные дни отдыха по настоящему месту работы, должен ли будет новый работодатель предоставлять мне их?**

– Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и её компонентов предусмотрены ст. 186 Трудового кодекса РФ. Например, после каждого дня сдачи крови и её компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха, который по же-

ланию работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и её компонентов. При этом дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха оплачиваются работнику исходя из его среднего заработка.

Если вы сдали кровь в период работы у работодателя, у которого вы работаете в настоящее время, то именно у этого работодателя и возникает обязанность по предоставлению дополнительных дней отдыха и их оплате. Трудовое законодательство не содержит норм, в соответствии с которыми права и обязанности работодателя после прекращения трудового договора с работником переходили бы к новому работодателю. В связи с этим организация, с которой у вас будет заключён трудовой договор, не должна исполнять обязанности предыдущего работодателя и предоставлять и оплачивать вам дополнительные дни отдыха.

– **При прохождении периодического медицинского осмотра меня направили на дополнительное обследование, которое проводилось на основании медицинских рекомендаций, указанных в заключительном акте. Обязан ли работодатель оплатить дополнительное обследование?**

– В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. В частности, работодатель обязан в случаях,

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Как указано в вопросе, работнику назначено дополнительное обследование. Следовательно, медицинское учреждение не сделало вывода о способности работника выполнять поручаемую работу. Для определения пригодности работника для выполнения поручаемой работы необходимо провести дополнительное медицинское обследование. Поскольку проведение данного медицинского обследования является необходимым условием допуска работника к работе, следовательно, на работодателе лежит обязанность обеспечить его проведение. А на работнике, в свою очередь, обязанность его пройти.