

Правовой разбор: сохранение должности сборщика и пониженного оклада после серии переводов

1. Краткая постановка вопроса

Работница была принята на должность сборщика. Через полгода после несчастного случая на производстве всех работников временно перевели на должность заливщиков с окладом на 10 000 руб. выше прежнего; спустя восемь месяцев, после восстановления здания, работников перевели на должность прессовщиков. В момент подписания приказа о переводе на прессовщика работница находилась на больничном и приказ не подписала; по возвращении ей сообщили, что она остаётся сборщиком, поскольку была принята именно на эту должность, а переводы носили временный характер. В результате её оклад на 10 000 руб. ниже, чем у остальных работников. Требуется оценить: (1) правомерность сохранения должности сборщика и пониженного оклада; (2) наличие нарушения принципа равной оплаты за равный труд и запрета дискриминации; (3) возможность признания перевода на прессовщика постоянным и взыскания разницы в оплате.

Ниже анализ ведётся по каждой правовой версии отдельно, поскольку исходная формулировка допускает несколько существенно различных фактических сценариев, и от выбора сценария зависит итоговый вывод.

2. Юридическая квалификация произошедших событий

2.1. Что считается переводом на другую работу

Согласно ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ перевод на другую работу — это **постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения**, в котором он работает (если подразделение указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод в другую местность вместе с работодателем. Перевод допускается **только с письменного согласия работника**, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ. Аналогичное разъяснение закреплено в п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ

от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Общее правило ст. 72 ТК РФ: изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается **только по соглашению сторон**, заключаемому в письменной форме. Именно эту норму воспроизводит и ст. 72 ТК РФ в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ.

Дополнительно ст. 60 ТК РФ запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, прямо предусмотренных Кодексом.

2.2. Перевод на должность заливщика

Здесь возможны две квалификации:

- **Временный перевод по соглашению сторон (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ)** — допускается на срок до одного года, а при замещении временно отсутствующего работника — до его выхода. Восемь месяцев работы заливщиком укладываются в этот срок. Именно эта конструкция, скорее всего, и применялась: несчастный случай и последующее восстановление здания объективно требовали перераспределения труда, но не чрезвычайных обстоятельств в смысле ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ.
- **Временный перевод без согласия работника (ч. 2-3 ст. 72.2 ТК РФ)** — допускается только на срок **до одного месяца** и лишь в строго перечисленных чрезвычайных ситуациях (катастрофа, авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, эпидемия и т. п.) либо при простое/необходимости предотвращения порчи имущества/замещения работника, вызванных такими чрезвычайными обстоятельствами. Восемь месяцев в этот срок не укладываются, поэтому к длительному переводу на заливщика применяется именно согласительная модель ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ.

Повышенный на 10 000 руб. оклад в период работы заливщиком согласуется с логикой ст. 150 ТК РФ: при повременной оплате труда работ различной квалификации труд оплачивается по работе более высокой квалификации. Кроме того, при временных переводах по ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ действует гарантия — оплата по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ч. 4 ст. 72.2 ТК РФ).

Практический вывод по п. 2.2. Перевод на заливщика — временный, по соглашению сторон, с сохранением для работницы права вернуться к прежней работе (сборщика) по окончании срока. Это и произошло при восстановлении здания.

2.3. Перевод на должность прессовщика

Это уже другой перевод — с изменением трудовой функции. По общему правилу он требует **письменного согласия** работницы (ст. 72, 72.1 ТК РФ). Остальные работники приказ подписали — значит, их перевод оформлен соглашением. Работница приказ не подписала, поскольку находилась на больничном, — формально соглашение с ней не достигнуто.

Здесь и лежит ядро спора: работодатель считает, что при отсутствии подписи перевод не состоялся, а работница исходит из того, что фактически она переведена (или, как минимум, должна получать оплату по фактически выполняемой работе).

2.4. Правовое значение «временности» перевода (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ)

Ключевая норма, которую следует удерживать в поле зрения:

«Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным» (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ).

Это означает: довод работодателя «переводы были временными» сам по себе не является незыблемым. Если временный перевод фактически не был прекращён оформленным возвратом к прежней работе, а работник продолжал трудиться, временный характер утрачивается, и перевод становится постоянным. Именно поэтому важно установить, прекращался ли перевод на заливщика/прессовщика формально (издавался ли приказ о возврате к работе сборщиком) или нет.

3. Вопрос 1. Законно ли сохранение должности сборщика и оклада на 10 000 руб. ниже

Поскольку фактические обстоятельства допускают несколько прочтений, разберём четыре версии.

Версия 1. Работница фактически выполняет работу прессовщика

Это наиболее конфликтный и наиболее вероятный в судебной практике сценарий: формально она числится сборщиком, а фактически выполняет ту же работу, что и переведённые прессовщики.

Правовые последствия:

- **Ст. 60 ТК РФ** — работодатель не вправе требовать работы, не обусловленной трудовым договором. Если фактически поручается работа прессовщика, это уже выход за пределы договора.
- **Ст. 72.1 ТК РФ** — фактическое изменение трудовой функции означает, что перевод состоялся де-факто; отсутствие подписи на приказе не отменяет того обстоятельства, что работник допущен к другой работе и её выполняет. Складывающаяся судебная практика исходит из того, что если работник с ведома или по поручению работодателя фактически приступил к другой работе и выполняет её, перевод не может считаться несостоявшимся только из-за дефекта оформления.
- **Ст. 150 ТК РФ** — при повременной оплате труда работ различной квалификации труд оплачивается по работе более высокой квалификации. Если прессовщик тарифицирован выше сборщика (что косвенно подтверждается разницей в 10 000 руб.), труд должен оплачиваться по расценкам/окладу прессовщика.
- **Ст. 132 ТК РФ** — заработная плата зависит от квалификации, сложности, количества и качества труда; запрещается дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.
- **Ст. 22 ТК РФ** (в редакции Федерального закона от 03.07.2016 № 347-ФЗ) — работодатель обязан обеспечивать работникам **равную оплату за труд равной ценности**.

Вывод по версии 1. Если работница фактически выполняет работу прессовщика, сохранение меньшего оклада незаконно: разница в 10 000 руб. подлежит взысканию за весь период фактического выполнения такой работы (с учётом ст. 236 ТК РФ о процентах и ст. 237 ТК РФ о компенсации морального вреда).

Версия 2. Работница фактически выполняет работу сборщика

Если после возвращения с больничного работнице реально поручается прежняя работа сборщика (и она её выполняет), то разница в окладе **обоснована различием трудовой функции**. В этом случае позиция работодателя формально корректна: трудовая функция не изменена, соглашение о переводе не достигнуто, работница продолжает работу по первоначально заключённому договору.

Однако и здесь есть предел: если фактической работы сборщика нет (объём заказов исчерпан, участок не функционирует), а работницу просто «числят» сборщиком, возникает **простой** — временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или

организационного характера (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ). Простой по вине работодателя оплачивается не ниже 2/3 средней заработной платы (ст. 157 ТК РФ). Удержание работницы на формально существующей, но фактически «пустой» должности со сниженным окладом — самостоятельное нарушение.

Вывод по версии 2. Если работница действительно выполняет работу сборщика, разница в окладе законна. Если работы сборщика фактически нет — речь идёт о простое с гарантией оплаты не ниже 2/3 среднего заработка.

Версия 3. Должность сборщика фактически упразднена или изменена

Работодатель перевёл всех остальных на прессовщиков — значит, производственный процесс изменился. Если должности сборщиков фактически ликвидированы или преобразованы, работодатель обязан был действовать по одной из двух процедур:

- **Ст. 74 ТК РФ** — изменение определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Работодатель обязан письменно уведомить работника **не позднее чем за два месяца**; если работник не согласен — предложить другую имеющуюся работу; при отказе — увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Важно: ст. 74 позволяет менять условия, но **не трудовую функцию**; перевод на другую должность всё равно требует согласия.
- **Сокращение численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81, ст. 180 ТК РФ)** — с обязательным предложением всех имеющихся вакансий и соблюдением сроков предупреждения.

Если работодатель не провёл ни одну из процедур, а просто «оставил» работницу на прежней должности, формально сохранив её в штатном расписании, — это нарушение порядка, дающее работнице право оспаривать действия работодателя.

Вывод по версии 3. Если должность сборщика фактически упразднена, работодатель обязан был либо применить ст. 74 ТК РФ (с уведомлением за два месяца и предложением вакансий), либо провести сокращение по ст. 81, 180 ТК РФ. Молчаливое «оставление» сборщиком с урезанным окладом процедуру не заменяет.

Версия 4. Перевод на прессовщика был временным и просто закончился

Если перевод на прессовщика носил временный характер по соглашению сторон, то по окончании срока прежняя работа (сборщик) должна была быть

предоставлена (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ). Однако здесь вступает в действие правило о трансформации: если по окончании срока прежняя работа не предоставлена, работник её предоставления не потребовал и продолжает работать — условие о временном характере утрачивает силу, перевод становится постоянным. Именно поэтому ссылка работодателя на «временность» переводов, если она не подкреплена своевременным и оформленным возвратом к работе сборщика, юридически уязвима.

Вывод по версии 4. Довод о «временности» перевода работоспособен только при условии, что работодатель своевременно и документально вернул работницу к прежней работе. Если возврат не оформлен, перевод трансформируется в постоянный (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ).

3.5. Оценка конкретных доводов работодателя

- **«Устраивалась именно сборщиком».** Сам по себе факт приёма на должность сборщика не препятствует переводу на другую должность — но перевод требует письменного согласия (ст. 72, 72.1 ТК РФ). Этот довод подтверждает лишь отсутствие автоматического права на перевод, но не отменяет обязанности оплачивать фактически выполняемую работу (ст. 132, 150 ТК РФ).
- **«Переводы были временными».** Довод работает только при наличии надлежаще оформленного возврата к прежней работе. Иначе срабатывает правило ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ о трансформации перевода в постоянный.
- **«Была на больничном, поэтому приказ не подписала».** Временная нетрудоспособность — не деловое качество работника. Использование этого обстоятельства как причины исключения из перевода может квалифицироваться как дискриминация (ст. 3 ТК РФ).

4. Вопрос 2. Нарушение равной оплаты за равный труд и запрета дискриминации

4.1. Нормативная база

- **Ст. 37 ч. 3 Конституции РФ** — право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.
- **Ст. 2 ТК РФ** — принципы равенства прав и запрета дискриминации, обеспечения права на справедливые условия труда.
- **Ст. 3 ТК РФ** — запрет дискриминации в сфере труда; никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

- **Ст. 22 ТК РФ** (в ред. ФЗ от 03.07.2016 № 347-ФЗ) — обязанность работодателя обеспечивать равную оплату за труд равной ценности.
- **Ст. 132 ТК РФ** — заработная плата зависит от квалификации, сложности, количества и качества труда; запрет дискриминации при установлении и изменении условий оплаты.
- **Ст. 150 ТК РФ** — оплата по работе более высокой квалификации при повременной оплате.
- **Ст. 151 ТК РФ** — доплата за совмещение профессий (если работница фактически совмещает функции сборщика и прессовщика).
- **Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»** (ратифицирована СССР в 1956 г.) — закрепляет принцип равного вознаграждения за труд равной ценности, а не только за идентичный труд.

4.2. Две конкурирующие позиции

Позиция «узкая» (доминирующая в практике). Равная оплата гарантируется только за **равный (идентичный) труд** в рамках одной и той же трудовой функции, сопоставимых квалификации и условий. Разница в окладах сборщика и прессовщика сама по себе допустима, если это разные должности с разной сложностью, тарификацией и содержанием работы. Дискриминация отсутствует, если разница объясняется объективными различиями в работе (ст. 132 ТК РФ прямо связывает заработную плату с квалификацией и сложностью труда).

Позиция «широкая» (труд равной ценности). С учётом ст. 22 ТК РФ и Конвенции МОТ № 100 дискриминацией является и оплата ниже при выполнении **труда равной ценности**, даже если наименования должностей различаются. Если сложность, напряжённость, условия и квалификационные требования к работе сборщика и прессовщика сопоставимы, разница в 10 000 руб. требует объективного обоснования. Эта позиция применяется, когда работодатель вводит «навесные» наименования должностей при фактически одинаковом содержании труда.

Когда применяется каждая позиция. Узкая — когда различия в наименовании должностей отражают реальные различия в труде (разные операции, разный разряд по ЕТКС/профстандарту, разные условия). Широкая — когда суд устанавливает, что фактическое содержание труда идентично или сопоставимо, а наименования должностей использованы для сохранения меньшего оклада.

4.3. Больничный как обстоятельство

Если работница была исключена из перевода именно из-за временной нетрудоспособности, это обстоятельство **не связано с деловыми качествами** и может быть квалифицировано как дискриминация по ст. 3 ТК РФ. Аналогично, если «больничный» связан с беременностью или уходом за ребёнком, вступают дополнительные гарантии ст. 254 ТК РФ (перевод по медицинскому заключению с сохранением среднего заработка, освобождение от работы до предоставления подходящей работы).

Вывод по разделу 4. Если работница выполняет работу, равную или сопоставимую по ценности с работой прессовщиков, разница в 10 000 руб. нарушает ст. 22, 132 ТК РФ. Если труд объективно разный — разница допустима. Обстоятельство временной нетрудоспособности не может служить основанием для ухудшения положения работницы (ст. 3 ТК РФ).

5. Вопрос 3. Признание перевода на прессовщика постоянным и взыскание разницы в оплате

5.1. Основания для «трансформации» перевода

- **Ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ** — если временный перевод фактически не прекращён и работник продолжает работу, условие о временном характере утрачивает силу, перевод считается постоянным.
- **Фактическое допущение к работе** с ведома или по поручению работодателя (по аналогии со ст. 16, 67.1 ТК РФ) — если работница фактически выполняла работу прессовщика, перевод состоялся де-факто, независимо от отсутствия подписи.
- **Ст. 60 ТК РФ** — запрет требовать работу, не обусловленную договором.

Обратите внимание: суд **не вправе обязать работодателя** перевести работницу на должность прессовщика против его воли — перевод по-прежнему остаётся соглашением сторон (ст. 72, 72.1 ТК РФ). Но суд вправе:

- **признать перевод фактически состоявшимся** (если работница выполняла работу прессовщика);
 - **взыскать недоплаченную разницу** за период фактического выполнения работы;
 - **признать действия работодателя дискриминационными** и обязать устранить нарушение (ст. 3, 391, 394 ТК РФ).
-

5.2. Взыскание разницы в оплате

Разница рассчитывается за весь период фактического выполнения работницей работы прессовщика (либо работы равной ценности) по формуле: (оклад/расценки прессовщика – фактически выплаченное) × количество месяцев. Дополнительно:

- **Ст. 236 ТК РФ** — проценты (денежная компенсация) за задержку выплаты в размере не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день задержки.
- **Ст. 237 ТК РФ** — компенсация морального вреда.
- **Ст. 150 ч. 1 ТК РФ** — при повременной оплате труда работ различной квалификации труд оплачивается по работе более высокой квалификации (применимо, если прессовщик тарифицирован выше).
- **Ст. 151 ТК РФ** — если работница фактически совмещает функции сборщика и прессовщика.

5.3. Сроки и процедура

- **Ст. 392 ч. 2 ТК РФ** — за разрешением спора о выплате заработной платы работник вправе обратиться в суд в течение **одного года** со дня установленного срока выплаты. Этот срок применяется к требованию о взыскании разницы в оплате.
- **Ст. 392 ч. 1 ТК РФ** — по иным индивидуальным трудовым спорам (например, об оспаривании перевода/дискриминации) срок составляет **три месяца** со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении права.
- **Ст. 62 ТК РФ** — работница вправе требовать от работодателя копии документов, связанных с работой: трудовой договор, дополнительные соглашения, приказы о переводах, штатное расписание, положение об оплате труда, тарифные сетки, расчётные листки.
- **Ст. 356, 357 ТК РФ** — государственный надзор: жалоба в государственную инспекцию труда.
- **Прокурорский надзор** — обращение в прокуратуру.

5.4. Доказывание фактического выполнения работы

Ключевое бремя — доказать, что работница фактически выполняла работу прессовщика (или труд равной ценности). Средства доказывания: табели учёта рабочего времени, наряды, сменные задания, журналы, путевые листы, показания свидетелей (коллег), фотографии и видеозаписи рабочего места, переписка, акты, штатное расписание и тарифные сетки, расчётные листки.

Суд оценивает доказательства в совокупности (ст. 56, 67, 198 ГПК РФ; гл. 35 ГПК РФ).

6. Особые ситуации

6.1. Иностранцы работники

Если работница — иностранный гражданин или лицо без гражданства, применяется **ст. 327.4 ТК РФ** (введена Федеральным законом от 01.12.2014 № 409-ФЗ; воспроизведена в редакции ФЗ от 15.12.2025 № 474-ФЗ): в случаях, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, временный перевод допускается без учёта профессии в разрешении/патенте, но **не более одного раза в календарный год**. Если прежнюю работу предоставить невозможно — трудовой договор прекращается по п. 10 или п. 11 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ. Здесь важно проверить, не использовала ли работница право на такой перевод ранее в текущем календарном году.

6.2. Беременные женщины и женщины с детьми до полутора лет

Ст. 254 ТК РФ: беременным по медицинскому заключению и заявлению снижаются нормы выработки/обслуживания либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка; до предоставления такой работы — освобождение с сохранением среднего заработка. Женщины с детьми до полутора лет при невозможности выполнения прежней работы переводятся по заявлению на другую работу с оплатой не ниже среднего заработка. Если больничный был связан с беременностью/родами, гарантии ст. 254 ТК РФ применяются в приоритетном порядке, а любые действия работодателя, ухудшающие положение женщины, подлежат дополнительной проверке на дискриминацию.

6.3. Простой

Если фактической работы нет, режим **ст. 157 ТК РФ:** простой по вине работодателя оплачивается не ниже 2/3 средней заработной платы. Простой по причинам, не зависящим от сторон, — не ниже 2/3 тарифной ставки/оклада. Это самостоятельное основание для взыскания, требующее оформления приказом и учёта времени простоя.

7. Практические выводы по каждой версии

1. **Если работница фактически выполняет работу прессовщика** — разница в 10 000 руб. незаконна; подлежат взысканию недоплата за весь период, проценты по ст. 236 ТК РФ и компенсация морального вреда по ст. 237 ТК РФ; дополнительно возможно признание действий работодателя дискриминационными (ст. 3, 22, 132 ТК РФ).
2. **Если работница фактически выполняет работу сборщика** — разница в окладе обоснована различием трудовой функции; нарушение отсутствует. Но если работы сборщика фактически нет — налицо простой с гарантией оплаты не ниже 2/3 среднего заработка (ст. 157 ТК РФ).
3. **Если должность сборщика фактически упразднена** — работодатель обязан был применить ст. 74 ТК РФ (уведомление за два месяца, предложение вакансий) либо процедуру сокращения (п. 2 ч. 1 ст. 81, ст. 180 ТК РФ). Молчаливое удержание работницы на «пустой» должности со сниженным окладом — нарушение.
4. **Если перевод на прессовщика был временным, но не прекращён надлежащим образом** — перевод трансформируется в постоянный (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ); ссылка работодателя на «временность» несостоятельна.
5. **Сроки обращения.** По требованию о взыскании разницы в оплате — один год (ст. 392 ч. 2 ТК РФ); по требованию об оспаривании перевода и дискриминации — три месяца (ст. 392 ч. 1 ТК РФ). Рекомендуется незамедлительно запросить у работодателя документы по ст. 62 ТК РФ и зафиксировать фактические обстоятельства.
6. **Дискриминационный аспект.** Обстоятельство временной нетрудоспособности не относится к деловым качествам и не может служить основанием для ухудшения положения работницы (ст. 3 ТК РФ). При наличии беременности/малолетних детей дополнительно применяются гарантии ст. 254 ТК РФ.

8. Список использованных нормативных источников

1. Конституция Российской Федерации, ст. 37 ч. 3.
2. Трудовой кодекс РФ: ст. 2, 3, 8, 9, 15, 16, 21, 22, 56, 57, 60, 61, 62, 72, 72.1, 72.2, 74, 77, 81, 129, 132, 135, 143, 144, 149, 150, 151, 157, 180, 236, 237, 254, 327.4, 356, 357, 391, 392, 394.
3. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (введение статей 72.1, 72.2 ТК РФ, новая редакция ст. 72 ТК РФ).

4. Федеральный закон от 03.07.2016 № 347-ФЗ (обязанность обеспечивать равную оплату за труд равной ценности, ст. 22 ТК РФ).
5. Федеральный закон от 01.12.2014 № 409-ФЗ (введение ст. 327.4 ТК РФ).
6. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (актуальная редакция ст. 72, 72.2, 150, 327.4 ТК РФ; опубликован на <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039>).
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 12, 13, 56).
8. Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (Женева, 29.06.1951; ратифицирована СССР в 1956 г.).
9. ИПС «Законодательство России» — pravo.gov.ru, Трудовой кодекс Российской Федерации: <https://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279>.
10. Постановление Президиума ВС СССР от 04.04.1956 (ратификация Конвенции МОТ № 100) — как историко-правовое основание принципа равного вознаграждения за труд равной ценности.

Примечание редактора. Пункт 2.2 разбора опирается на действующую редакцию ТК РФ, в которой временный перевод в случае производственной необходимости регулируется ст. 72.2. Приведённый в исходных материалах текст «ст. 74 — Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости» отражает редакцию ТК РФ до вступления в силу Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ; с 2006 года эта конструкция перенесена в ст. 72.2, а ст. 74 регулирует изменение условий договора по причинам организационного или технологического характера. При подготовке правовой позиции рекомендуется сверить актуальную редакцию с официальным опубликованием (pravo.gov.ru).