

С.Н. Андреева

РЕЛОКАЦИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРАВОВАЯ ПРИРОДА И ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Светлана Николаевна Андреева – доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, кандидат юридических наук, г. Гатчина; **e-mail:** sweta-rus@mail.ru.

В процессе управления персоналом используется особый механизм трудовой мобильности – релокация работников. Данный механизм предполагает перевод сотрудников в другое подразделение компании, расположенное за пределами населенного пункта, где они первоначально осуществляли свою трудовую деятельность. То есть релокация подразумевает изменение их места жительства при сохранении трудового договора с компанией.

В статье рассматриваются правовые аспекты оформления релокации, анализируются преимущества и проблемы, порождаемые релокацией.

Ключевые слова: релокация персонала; перевод на другую работу; изменение условий трудового договора; работа в другой местности.

S.N. Andreeva

RELOCATIONS IN THE RUSSIAN FEDERATION: LEGAL NATURE AND STATE SUPPORT

Svetlana Andreeva – Senior Lecturer, the Department of Civil Law Disciplines, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, PhD in Law, Gatchina; **e-mail:** sweta-rus@mail.ru.

In the process of personnel management, a special labor mobility mechanism is used – the relocation of employees. Given mechanism involves the relocation of staff to another business unit located outside the municipality wherein the employees were initially working. That is, the relocation implies a change in their place of residence while maintaining an employment contract with the company. The article discusses legal aspects of relocation, analyzes the advantages and problems caused by relocation.

Keywords: relocation of staff; transfer to another job; change of the terms of the employment contract; work in another locality.

Введение

Термин «релокация», образованный от латинских слов *re*, что означает «снова, заново», и *locus* – «место, положение», буквально – «выбор нового географического места нахождения субъекта или объекта», используется в науке и практике управления персоналом как синоним русскоязычного термина «перевод», то есть

переезд в другую местность, сотрудника.

Он означает процесс изменения места проживания и трудовой деятельности сотрудника. Сотрудник продолжает трудиться в этой же компании, но изменяется его место работы, поскольку по инициативе работодателя работника переселяют в иной населенный пункт Российской Федерации или другую страну, продолжая

осуществлять трудовую функцию в рамках измененного трудового договора. Стороны трудового договора при этом не изменяются, но изменяются условия труда.

Как отмечают специалисты, основная проблема в сфере управления человеческими ресурсами состоит в том, что они распределены на территориях неравномерно: в разных местностях наблюдаются как недостаток, так и чрезмерная концентрация человеческих ресурсов [4]. Переизбыток трудоспособного населения в России наблюдается прежде всего в больших городах, административных центрах субъектов РФ. Между тем точки роста экономической активности, наоборот, как правило, локализуются в основном в малонаселенных местностях. Соответственно, в мегаполисах конкуренция персонала колоссальна. Это часто не позволяет многим сотрудникам продолжить карьерный рост. В отдаленных же от мегаполисов филиалах и отделениях этих же корпораций нередко ситуация противоположная, квалифицированных кадров не хватает даже на высоких должностях.

Базовая тенденция мировой экономики состоит в росте мобильности трудоспособного населения, что позволяет преодолевать низкую эффективность применения потенциала человеческих ресурсов. При недостаточно эффективной деятельности персонала вполне закономерным видится тот факт, что компания не получает желаемую прибыль, соответственно, у нее возникает потребность снизить издержки, к примеру, перераспределить эти ресурсы путем релокации [4]. Будучи ориентированными на непрерывный рост эффективности деятельности персонала, корпорации нередко практикуют перевод постоянно работающих специалистов в филиалы и отделения, расположенные за пределами населенного пункта, в том числе в иных регионах страны или за рубежом. На практике таким образом традиционно поступают крупные корпорации, располагающие филиальной сетью. Этот перевод специалистов не предполагает прекращения трудовых отношений, но трансформирует их, требуя определенного официального оформления.

Нельзя не учитывать то обстоятельство, что уровень мобильности россиян невозможно оценить как высокий. Далеко не все сотрудники готовы на переезд в другие регионы страны (кроме, возможно, столичного). Поэтому релокация обычно сопровождается использованием материального стимулирования. К примеру, на практике корпорации-работодатели мотивируют к релокации путем оплаты стоимости переезда работника и членов его семьи, стоимости провоза багажа, урегулирования любых иных аспектов адаптации переведенного специалиста на новом месте. В частности, многие работодатели практикуют предоставление при релокации служебного или арендованного жилья, оказание материальной помощи и др.

Правильно организованная релокация способствует повышению эффективности деятельности сотрудника. Направляя его в регион с более высоким уровнем жизни, компания косвенно улучшает уровень его жизни. Вместе с тем, направляя его в провинциальный филиал с повышением в должности или повышением уровня оплаты труда, компания способствует карьерному росту в совокупности с материальным стимулированием. В обоих случаях релокация соответствует интересам такого специалиста, который будет испытывать чувство благодарности за продвижение, а компания, в свою очередь, получает возможность закрыть вакансию при приеме на работу квалифицированного специалиста с относительно низкими затратами.

Корпорации нередко заинтересованы в релокации проверенного и заслуживающего доверия сотрудника в филиал, в том числе будучи уверенными, что приезжий сотрудник не имеет личной заинтересованности, которая нередко возникает у местных работников в региональных подразделениях. Кроме того, релокация зачастую выступает как разумная альтернатива приему на работу и обучению нового персонала. Как правило, такого рода управленческие решения принимают компании-работодатели, которые сталкиваются с ситуацией отсутствия в филиале, расположенном в другой местности, не-

обходимого резерва местных квалифицированных специалистов.

Помимо экономического содержания необходимо рассмотреть особенности нормативной регламентации феномена релокации. Следует обратить внимание на то, что термин «релокация» в нормативных правовых актах не используется. Такого рода правоотношения урегулированы в рамках института перевода сотрудника компании в другую местность при продолжении работы у прежнего работодателя.

В России сформирована стабильная правовая база, учитывающая различные аспекты трудовых отношений. Конституцией РФ гарантировано право россиян на труд, которое детализировано принятыми в соответствии с конституционными требованиями и нормами трудового права. Особенности перевода сотрудника компании в другую местность при продолжении работы у прежнего работодателя закреплены нормами ст. 71.2 Трудового кодекса РФ [1]. Важно, что в этой норме отечественный законодатель привел легальную дефиницию понятий «перевод на другую работу» и «перемещение». Правоприменителю под переводом на другую работу следует понимать два вида изменений условий труда, один из которых реализуется как перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Такое изменение условий труда представляет собой релокацию, которая тем самым является перемещением работника в другой населенный пункт при сохранении трудовых отношений в рамках модернизированного трудового договора [5].

Правом работодателя является осуществление перевода, в том числе релокации работников. Однако такое изменение видится возможным только с письменного согласия последнего, кроме случаев, прямо закрепленных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Законодатель четко отграничивает перевод на другую работу в ст. 71.2 ТК РФ от родственных понятий: отличает перевод от перемещения работника у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, и пору-

чение ему работы на другом механизме или агрегате. В качестве критерия разграничения используется критерий возникновения либо отсутствия в результате изменений определенных сторонами условий трудового договора. Это означает, что при возникновении трудового спора прежде всего будет необходимо выяснить, можно ли считать, что условия трудового договора изменились или произошедшие изменения учтены данным договором.

Нельзя не отметить, что в ТК РФ сегодня отсутствует дефиниция понятия «другая местность», являющегося ключевым для отношений релокации. Данный законодательный пробел устранен вышей судебной инстанцией: с учетом п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [3] правоприменителю разъяснено, что под «другой местностью» следует понимать местность, расположенную за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта (то есть того города, иного населенного пункта, где изначально находилось рабочее место сотрудника). Изложенное означает, что отношения релокации отсутствуют в рамках одного населенного пункта и соответствующие правовые нормы не распространяются на перевод сотрудника на другое рабочее место в пределах населенного пункта (к примеру, в другой район города).

Россия как преемник СССР, ратифицировавшего Конвенцию МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» от 28 июня 1930 г. в 1956 г. [2], ввиду п. 1 ст. 1 данной Конвенции приняла на себя обязанность по упразднению использования принудительного и обязательного труда во всех его формах. Участие в данной Конвенции создает правовой фундамент возможности релокации персонала исключительно на основе личного согласия конкретного сотрудника.

Обязанностью работодателя, принявшего решение о релокации персонала, является письменное уведомление каждого из работников, которых предполагается

перевести в другую местность, о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, породивших необходимость таких изменений, в срок не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ. Если для компании релокация имеет принципиальное значение и работодатель видит сотрудника только на позиции в другой местности, при отказе последнего от релокации работодатель вправе уволить сотрудника. Однако предварительно он обязан предложить работнику все альтернативные должностные позиции, соответствующие его компетенции и статусу. Затем ТК РФ позволяет работодателю прекратить трудовой договор в инициативном порядке на основании п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, то есть ввиду отказа от перевода с работодателем в другую местность.

Официальное оформление релокации предусматривает подписание сторонами соглашения об изменении условий трудового договора. Такое соглашение должно предусматривать все условия перевода и стимулирующие меры. Оно может быть заключено в простой письменной форме в соответствии со ст. 72 ТК РФ. Получив согласие работника на релокацию и оформив соответствующее соглашение, работодатель вправе издать соответствующий приказ, на основании которого производится соответствующая запись в бумажной или электронной трудовой книжке работника.

Анализ рынка трудовых ресурсов показывает, что в период пандемии потребность в релокации временно снизилась, что обусловлено активным использованием дистанционного формата работы. С окончательным завершением пандемии нового коронавируса, очевидно, тренд на релокацию вновь станет актуальным, будучи эффективным способом поддержания масштабирования компаний, развития их филиальной сети, продвижения товаров и новых технологий в регионы, что и обуславливает востребованность релокации кадров.

В реалиях отечественной экономики особенно важной становится проблема

обеспечения высокопрофессиональными трудовыми ресурсами предприятий производственной сферы. Ее особая значимость объясняется как естественными причинами в виде миграции и старения работающих лиц, так и постоянным ростом требований потребителей к качеству производимого рыночными субъектами продукта. Полная обеспеченность товаропроизводителя человеческими ресурсами и результативность при их использовании определяют объем и своевременность выполнения плана по выпуску товара, способствует эффективному использованию производственных мощностей и, как результат, росту производства, снижению себестоимости товаров, росту прибыли и улучшению экономических показателей. Изложенным обусловлена заинтересованность государства в перемещении трудоспособного населения из перенаселенных мегаполисов в менее населенные локации.

Соответственно, российскому государству, активно регулирующему рынок труда в рамках осуществления государственной политики в сфере занятости и демографии, целесообразно расширить юридическое закрепление стимулирующих мер для активизации процессов релокации как проявление миграции человеческих ресурсов.

Вывод

У института релокации в настоящее время сложилась четкая правовая регламентация. Эта разновидность перевода работника нашла отражение в ст. 71.2 ТК РФ. Законодателем закреплены определенные правила, акцент сделан на обязанностях работодателя, по инициативе которого осуществляется релокация, а также предусмотрена возможность увольнения работника, отказавшегося от этого перевода.

В перспективе, поскольку в повышении мобильности трудовых ресурсов, в том числе за счет релокации, заинтересованы не только корпорации как работодатели, но и государство, регулирующее рынок труда в рамках осуществления государственной политики занятости и решения демографической проблемы, целесообразным становится нормативное за-

крепление основных гарантий и стимулирующих мер для активизации перемещения работников из мегаполисов в менее населенные места.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 14 июля 2022 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25 июля 2022 г.) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 20.09.2022).

2. Перечень Конвенций Международной организации труда (МОТ) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289592/0e25ba1eceb8c5a6

5f50ff52e78282626efb2099/?ysclid=194lyf0wac602689550 (дата обращения: 20.09.2022).

3. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 24 ноября 2015 г.) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/ (дата обращения: 20.09.2022).

4. *Нургалева В.Ю.* Реализация повышения мобильности трудовых ресурсов // Молодой ученый. 2018. № 37 (223). С. 66–68.

5. *Петров А.Я.* Перевод на другую работу и перемещение // Образование и право. 2021. № 2. С. 391–396.