

Правовой разбор: сохраняется ли обязанность по «старому» приказу после перевода на другую должность и правомерно ли увольнение за отказ от такой работы

1. Краткая постановка вопроса

Работник занимал должность руководителя; в отношении него был издан приказ, обязывающий ежемесячно выполнять определённую работу по закреплённым за ним контрагентам. Впоследствии работник был переведён на должность главного специалиста (на должность руководителя принят другой сотрудник), а контрагенты, ранее закреплённые за работником, «пересегментированы» на нового руководителя. Возникает три связанных вопроса: (1) обязан ли работник исполнять поручения, изданные в период занятия иной должности и не входящие в его нынешнюю трудовую функцию; (2) является ли отказ от такой работы дисциплинарным проступком и основанием для увольнения; (3) в каком порядке работодатель вправе вообще изменять трудовую функцию и сохраняют ли силу прежние поручения после перевода. Ключевой параметр, от которого зависит ответ, — содержание трудового договора и должностной инструкции на **нынешней** должности, а также юридические реквизиты самого приказа и оформления перевода.

2. Что необходимо установить прежде, чем применять правовые версии (исходная база)

Ответ принципиально зависит от шести документов/обстоятельств. Их надо «сверить» до выводов:

- Трудовой договор в актуальной редакции** (в частности, раздел «Трудовая функция») — ст. 57 ч. 2 абз. 5 ТК РФ: трудовая функция — работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

2. **Должностная инструкция по нынешней должности (главный специалист)** — есть ли в ней обязанность взаимодействия с контрагентами, «иные поручения руководства» и т. п.; имеется ли отметка об ознакомлении.
3. **Дополнительное соглашение о переводе** — было ли оно подписано в письменной форме (ст. 72, 72.1 ТК РФ), указана ли в нём новая трудовая функция, сохранены ли какие-либо прежние обязанности, изменился ли размер оплаты.
4. **Сам спорный приказ:** к кому он адресован (поименно или «руководителю отдела»), что именно вменяет (разовая обязанность или длящаяся — «ежемесячно»), бессрочный ли, есть ли отметка об ознакомлении работника, есть ли указание на закрепление конкретных контрагентов.
5. **Документы о «пересегментировании» контрагентов** — приказ, письмо, изменение в CRM/регламенте, включение новых контрагентов в зону нового руководителя; оформлено ли это приказом и знает ли об этом работник документально.
6. **Правила внутреннего трудового распорядка, положения о подразделении, регламенты работы с контрагентами, KPI** — могут быть источником обязанности, если они прямо это предусматривают и работник с ними ознакомлен (ст. 22, 68 ч. 3 ТК РФ).

Дополнительно: приведённые в материалах тексты (включая редакцию, опубликованную Федеральным законом от 15.12.2025 № 474-ФЗ) воспроизводят ст. 72, 72.1, 15, 60.2, 74, 192, 193 ТК РФ в формулировках Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ, то есть содержательных новаций, влияющих на разбор, в них не видно; актуальную редакцию на дату события всё равно следует проверять отдельно.

3. Правовая квалификация произошедшего

3.1. Перевод или перемещение

- **Перемещение** (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ) — перевод на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме/агрегате, если это **не влечёт изменения определённых сторонами условий трудового договора**. Согласие работника не требуется.
- **Перевод** (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ) — постоянное или временное изменение трудовой функции и (или) структурного подразделения, указанного в трудовом договоре, а также перевод в другую местность вместе с

работодателем. Требуется **письменного согласия** работника (исключения — ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, к данной ситуации не относящиеся).

Переход с должности руководителя на должность главного специалиста — это во всех случаях **изменение трудовой функции**, то есть перевод, а не перемещение. Значит:

- без письменного согласия работника такой перевод незаконен (ст. 72.1, 72 ТК РФ);
- если перевод состоялся, новая трудовая функция определяется **новой редакцией трудового договора и должностной инструкцией**, а не прежними актами.

3.2. Общий принцип: работодатель не вправе требовать работы, не обусловленной трудовым договором

Ст. 60 ТК РФ прямо запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (кроме случаев, прямо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами). Развитие этого принципа — ст. 379 ТК РФ (самозащита): работник, **известив работодателя (непосредственного руководителя или иного представителя работодателя) в письменной форме**, вправе отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, причём на время отказа за ним сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством. Смежно — ст. 4 ТК РФ (запрет принудительного труда, включая выполнение работы под угрозой применения наказания) и ст. 2 ТК РФ (принципы правового регулирования трудовых отношений).

Именно эти нормы задают «рамку» для всех дальнейших версий.

4. Версия 1. Приказ прекратил действие в отношении работника после перевода

Обоснование позиции

1. **Связь приказа с должностью, а не с личностью.** Приказ о закреплении контрагентов и ежемесячной работе по ним издан в развитие трудовой функции руководителя и в рамках её реализации. С прекращением занятия этой должности (переводом) исчезает тот элемент трудовой функции, ради которого приказ издавался. Обязанность руководителя не «переезжает» автоматически на главного специалиста, поскольку трудовая функция определяется ст. 15, 57 ТК РФ и договором.

2. **Ст. 60 ТК РФ.** Требование исполнять такой приказ на новой должности есть требование работы, не обусловленной трудовым договором.
3. **Юридическая и фактическая невозможность исполнения.** После «пересегментирования» контрагенты закреплены за новым руководителем. Работник утратил соответствующие полномочия, доступ к информации, право подписи, возможность принимать решения по контрагенту. Исполнение становится объективно невозможным, а по смыслу ч. 1 ст. 192 ТК РФ дисциплинарный проступок предполагает **вину** работника; при отсутствии реальной возможности исполнения вины нет.
4. **Фактическая отмена поручения самим работодателем.** Работодатель своими же действиями (передача контрагентов, приём нового руководителя, перераспределение зон ответственности) прекратил ту фактическую основу, на которой держался приказ. Довод дополнительно подкрепляется общим принципом недопустимости противоречивого поведения (ст. 1, 10 ГК РФ применяются в трудовых отношениях субсидиарно, через ст. 2, 22 ТК РФ).
5. **Ст. 72 ч. 1 ТК РФ.** Изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон в письменной форме. Попытка «донагрузить» работника прежними обязанностями без допсоглашения — обход этой нормы.

Когда эта версия сильна: приказ адресован «руководителю...», в трудовом договоре/должностной инструкции главного специалиста работы с контрагентами нет, допсоглашение о переводе не упоминает сохранение прежних обязанностей, есть документальное подтверждение пересегментирования контрагентов.

Когда она слабеет: приказ адресован работнику поименно, бессрочен, не отменён, а новая должностная инструкция содержит общую обязанность «взаимодействовать с контрагентами» или «выполнять иные поручения руководителя».

Практический вывод по версии 1

Работник **не обязан** исполнять этот приказ на новой должности; отказ, оформленный письменным извещением (ст. 379 ТК РФ), не является дисциплинарным проступком; привлечение к ответственности и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за такой отказ незаконно, а работник подлежит восстановлению с оплатой времени вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ).

5. Версия 2. Приказ формально сохраняет силу до его отмены работодателем

Обоснование позиции (позиция работодателя)

1. Приказ — организационно-распорядительный акт работодателя, реализующий его права по ст. 22 ТК РФ (в т. ч. право требовать от работников исполнения трудовых обязанностей и соблюдения правил внутреннего трудового распорядка). Он действует до его отмены, исполнения либо истечения срока.
2. Работник продолжает состоять в трудовых отношениях с тем же работодателем, обязан добросовестно исполнять трудовые обязанности и соблюдать приказы (ст. 21 ТК РФ), а также соблюдать дисциплину труда (ст. 189 ТК РФ).
3. Формально перевод не отменяет приказ; у работника не было автоматического «освобождения» от поручения.

Критическая оценка

Эта позиция корректна лишь в том объёме, в каком приказ **конкретизирует уже существующую трудовую функцию**. Приказ работодателя не может расширять трудовую функцию иначе как через соглашение сторон (ст. 72 ТК РФ) — иначе он в соответствующей части не подлежит применению. Согласно ст. 8 ТК РФ нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, **не подлежат применению**; акты работодателя (в том числе приказы), противоречащие ТК РФ и договорам, не создают обязанностей для работника. Кроме того, работодатель обязан знакомить работников под роспись с актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ) — в отсутствие ознакомления обязанность тем более не возникает.

Практический вывод по версии 2

Если приказ подпадает под критерии «конкретизации существующей функции по новой должности» — обязанность сохраняется. Во всех остальных случаях формальное «неотменённое» состояние приказа само по себе не порождает для работника обязанности на новой должности, а спор решается по существу: входит ли требуемая работа в трудовую функцию.

6. Версия 3. Требуемая работа не входит в нынешнюю трудовую функцию

Критерии, по которым суд это оценивает: текст трудового договора (ст. 57 ч. 2 ТК РФ), должностная инструкция, ПВТР, положения о подразделении, регламенты, а также фактическое содержание работы до и после перевода.

Если работа не входит:

- отказ правомерен (ст. 60, 379 ТК РФ);
- **дисциплинарного проступка нет**: по ч. 1 ст. 192 ТК РФ проступок — это неисполнение или ненадлежащее исполнение **возложенных на работника трудовых обязанностей**; отказ от работы, не входящей в эти обязанности, проступком не является. Этот подход устойчиво воспроизводится судами общей юрисдикции; ориентиры по бремени доказывания работодателя и по порядку применения взысканий даны в п. 23, 34, 35 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (работодатель обязан доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение порядка; при наложении взыскания учитываются тяжесть проступка и обстоятельства его совершения);
- увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ неприменимо; заявление в суд о восстановлении — перспективно.

Практический вывод по версии 3

Риск увольнения за отказ минимален при условии, что отказ оформлен письменно и корректно (см. раздел 12), а принадлежность работы к трудовой функции вызывает обоснованное сомнение. Даже если работодатель наложит взыскание, оно подлежит отмене.

7. Версия 4. Работа может быть признана входящей в нынешнюю трудовую функцию

7.1. Формулировки «иные поручения руководителя», «участие во взаимодействии с контрагентами»

- **Позиция первая (в пользу работодателя)**. Должностная инструкция — локальный нормативный акт, который работодатель вправе изменять, а широкие формулировки позволяют вменять разнообразные поручения в рамках функции.

- **Позиция вторая (в пользу работника).** Должностная инструкция не может подменять трудовую функцию: если она определяет конкретный вид поручаемой работы, произвольное расширение обязанностей через инструкцию означает одностороннее изменение трудовой функции, что требует согласия работника (ст. 72, 72.1 ТК РФ). Оговорки типа «иные поручения руководителя» судами оцениваются критически, если поручение не связано с квалификацией и должностью работника; неопределённость обязанностей противоречит принципу определённости трудовой функции (ст. 15, 57 ТК РФ).

В каких обстоятельствах применяется каждая: первая — если трудовая функция в договоре сформулирована широко (например, «обеспечение взаимодействия с контрагентами») и инструкция лишь детализирует её; вторая — если в договоре трудовая функция определена узко, а обязанность взята только из инструкции или из «иных поручений».

7.2. Даже если работа входит в функцию

- Обязанность исполняется в прежнем (том же) объёме и по тем контрагентам, которые **фактически закреплены**; после передачи контрагентов новому руководителю требование «ежемесячно работать по закреплённым контрагентам» теряет предмет, что исключает вину (ч. 1 ст. 192 ТК РФ) и делает поручение неисполнимым.
- Если фактически работнику навязывается **дополнительная** работа по другой (или той же) должности наряду с основной — это совмещение/расширение зон обслуживания (ст. 60.2 ТК РФ), требующее **письменного согласия** работника и дополнительной оплаты (ст. 151 ТК РФ). Работник вправе досрочно отказаться, предупредив письменно за три рабочих дня (ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ) — и такой отказ дисциплинарным проступком не является.

Практический вывод по версии 4

Если суд установит, что работа входит в трудовую функцию, отказ может быть квалифицирован как нарушение дисциплины труда — но лишь при одновременном соблюдении работодателем всей процедуры (раздел 8) и при доказанной возможности исполнения. Единичный отказ без предшествующего взыскания обычно влечёт замечание или выговор, а не увольнение.

8. Дисциплинарная ответственность и увольнение: развилки и требования к процедуре

8.1. Единичный отказ при отсутствии неснятого взыскания

П. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — увольнение за **неоднократное** неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. При отсутствии ранее наложенного и неснятого взыскания увольнение по этому основанию **исключено**; максимум — замечание или выговор (ст. 192 ТК РФ). Уважительность причины отказа оценивается судом; обоснованное сомнение в принадлежности работы к трудовым обязанностям — как раз критерий «уважительности».

8.2. Повторность

Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допустимо при условии, что ранее наложенное взыскание на момент повторного неисполнения не снято и не погашено (ст. 194 ТК РФ — снятие через год; досрочное снятие — ст. 194 ч. 2 ТК РФ); взыскание применяется также, если неисполнение продолжается несмотря на наложенное взыскание (п. 35 Постановления Пленума ВС РФ № 2).

8.3. Альтернативные основания

Теоретически работодатель может избрать иные формальные пути (например, п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — несоответствие занимаемой должности, требующее результатов аттестации; сокращение численности/штата с соблюдением ст. 82, 179, 180 ТК РФ). Каждый из них имеет собственный предмет доказывания, и «подмена» основания увольнения — самостоятельный дефект.

8.4. Обязательная процедура и гарантии (применима к любому взысканию)

- Истребование письменного объяснения; срок — 2 рабочих дня; отказ оформляется актом (ст. 193 ч. 1 ТК РФ).
- Сроки применения взыскания: не позднее одного месяца со дня обнаружения (без учёта времени болезни, отпуска, мнения профсоюза) и не позднее шести месяцев со дня совершения (ст. 193 ч. 3, 4 ТК РФ).
- Приказ о взыскании объявляется под роспись в течение трёх рабочих дней (ст. 193 ч. 6 ТК РФ).
- За каждый дисциплинарный проступок — только одно взыскание (ст. 193 ч. 5 ТК РФ).
- Учитываются тяжесть проступка и обстоятельства (ст. 192 ч. 5 ТК РФ).

- Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ члена профсоюза — с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).
- Запрещено увольнение по инициативе работодателя в период нетрудоспособности и отпуска (ст. 81 ч. 6 ТК РФ); для беременных женщин, женщин с детьми до трёх лет, одиноких матерей и иных лиц, перечисленных в ст. 261 ТК РФ, действуют дополнительные гарантии; отдельные гарантии — ст. 269 ТК РФ (работники до 18 лет).

Практический вывод по разделу 8. Даже при самой сильной для работодателя версии (работа входит в функцию) увольнение «за отказ» невозможно: нет предшествующего взыскания → нет п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; одно нарушение → одно взыскание; при нарушении процедуры взыскание и увольнение отменяются.

9. Отдельный сюжет: законность самого перевода и «пересегментирования» контрагентов

9.1. Проверка перевода

Если письменное согласие на перевод не оформлялось (нет подписанного дополнительного соглашения, заявления, приказа с ознакомлением) — перевод незаконен. Последствие: работник вправе требовать восстановления прежней трудовой функции (а при увольнении — восстановления на работе и оплаты вынужденного прогула; ст. 394 ТК РФ). Тогда же «возвращается» и прежняя логика приказа.

Если согласие оформлено — действует раздел 4 (приказ проецировался на прежнюю функцию) с учётом того, что подписанное допсоглашение могло **сохранить** часть прежних обязанностей. Именно этот пункт допсоглашения надо проверить в первую очередь.

9.2. Квалификация «пересегментирования»

- Если контрагенты перезакреплены приказом — это ещё один акт работодателя, прекращающий для работника соответствующий участок работы.
- Если перезакрепление произошло фактически (в учётной системе, по факту ведения работы новым руководителем) — это доказательство прекращения поручения в натуре; подтверждается распечатками из CRM, перепиской, служебными записками, показаниями свидетелей.

9.3. Локальные акты, вводящие спорные обязанности

Если обязанность введена локальным нормативным актом (положение, регламент, KPI-приложение) с нарушением порядка учёта мнения профсоюза (ст. 372 ТК РФ) либо ухудшает положение работника (ст. 8, 9 ТК РФ) — это самостоятельное основание для неприменения такого акта.

Практический вывод по разделу 9. У работника есть «второй контур» защиты: оспаривание самого перевода и оспаривание акта, вводящего спорную обязанность, — независимо от спора об отказе.

10. Если работник всё же выполняет спорную работу: риски и права

- **Риск полномочий.** Функции руководителя предполагают полномочия (подпись, распоряжения, доступ к данным). Их отсутствие у главного специалиста означает, что часть действий либо недействительна, либо требует согласования — качество исполнения будет оцениваться по стандарту чужой должности.
- **Риск «двойной» ответственности.** Выполнение чужой функции создаёт конфликт с новым руководителем и риск претензий «за вмешательство», а также риск возложения ответственности за результат, к которому у работника нет ресурсов.
- **Право на доплату.** Если работа носит характер совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ либо исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы — она допускается только с письменного согласия работника и подлежит дополнительной оплате (ст. 60.2, 151 ТК РФ). Пока соглашение об этом не оформлено, обязанности выполнять дополнительную работу нет, а отказ (с письменным предупреждением за три рабочих дня — ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ) правомерен.

11. Практические выводы по каждой версии (сводно)

Версия	Ключевой признак	Обязан ли работник исполнять приказ	Могут ли уволить за отказ
	Приказ адресован функции		Нет; п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ неприменим,

Версия	Ключевой признак	Обязан ли работник исполнять приказ	Могут ли уволить за отказ
1. Приказ «умер» вместе с должностью	руководителя; в новой инструкции такой обязанности нет	Нет (ст. 60, 72, 72.1 ТК РФ)	приказ о взыскании/увольнении отменяются в суде
2. Приказ формально действует	Приказ не отменён, адресован поименно	Спорно; формальное действие не расширяет трудовую функцию	Только при доказанном вхождении работы в функцию и полном соблюдении ст. 193 ТК РФ
3. Работа не входит в функцию	Узкая трудовая функция в договоре; инструкция молчит	Нет; правомерный отказ по ст. 379 ТК РФ	Нет
4а. Работа входит в функцию, но контрагенты переданы	Фактическая невозможность исполнения	Формально да, фактически неисполнимо	Есть риски дисциплинарного взыскания, но уважительная причина и отсутствие вины исключают увольнение
4б. Работа носит характер дополнительной	Нет письменного согласия по ст. 60.2 ТК РФ	Нет	Нет; дополнительно возникает право на доплату (ст. 151 ТК РФ)

Единый вывод для всех версий: **увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за отказ от спорной работы в рассматриваемых условиях либо исключено (версии 1, 3, 4б), либо требует одновременно целого набора условий, которые в описанной конфигурации отсутствуют (предшествующее неснятое взыскание, доказанная принадлежность работы к функции, реальная возможность исполнения, безупречная процедура ст. 193 ТК РФ).**

12. Рекомендуемый алгоритм действий работника

1. **Не «молчаливое» невыполнение, а письменные документы.** Отказ без письменного оформления резко ухудшает позицию. Работает конструкция ст. 379 ТК РФ: письменно известить работодателя (руководителя/иного представителя) о том, что поручение не предусмотрено трудовым договором и должностной инструкцией по занимаемой должности.
2. **Служебная записка/заявление** с просьбой: (а) разъяснить объём трудовых обязанностей на текущей должности; (б) отменить или изменить приказ; (в) подтвердить, какие контрагенты закреплены за работником сейчас (после пересегментирования); (г) при необходимости поручить работу официально — оформить совмещение/дополнительный объём с доплатой по ст. 60.2, 151 ТК РФ. Записку — в двух экземплярах, с входящей отметкой либо заказным письмом с описью.
3. **Собрать доказательства:** трудовой договор и допсоглашения, должностные инструкции «до» и «после», приказ о переводе, спорный приказ, документы о пересегментировании контрагентов, ПВТР и регламенты, переписка, скриншоты систем, листы ознакомления, расчётные листки.
4. **Продолжать добросовестно исполнять свои действительные обязанности** (ст. 21 ТК РФ). Это нейтрализует возможные ссылки на «общее неисполнение обязанностей» и «предшествующее поведение».
5. **При наложении взыскания** — письменное объяснение с изложением позиции, обжалование в течение трёх рабочих дней по ст. 193 ч. 7 ТК РФ (обращение в государственную инспекцию труда и/или орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров), далее — в суд.
6. **При увольнении** — требовать копию приказа и трудовую книжку/сведения о трудовой деятельности, немедленно фиксировать дату, восстанавливаться в суде.

13. Сроки и способы защиты

- **КТС / суд:** индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 381, 382, 391 ТК РФ); порядок деятельности КТС — ст. 384–390 ТК РФ.
- **Сроки обращения в суд (ст. 392 ТК РФ):** по спорам об увольнении — **один месяц** со дня вручения копии приказа об увольнении либо выдачи трудовой книжки (со дня, когда работник отказался от её получения); по иным индивидуальным трудовым спорам (в т. ч. об оспаривании дисциплинарного взыскания) — **три месяца** со дня, когда работник узнал

или должен был узнать о нарушении своего права. По спорам о невыплате сумм — один год со дня установленного срока выплаты. Пропуск срока может быть восстановлен по уважительным причинам (ст. 392 ч. 5 ТК РФ).

- **Государственная инспекция труда** — ст. 356, 357 ТК РФ (в т. ч. по ст. 193 ч. 7 ТК РФ), прокуратура — ст. 10 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».
- **Исковые требования при незаконном увольнении:** восстановление, средний заработок за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда (ст. 394, 237 ТК РФ); при незаконном переводе — восстановление прежних условий либо признание перевода незаконным, взыскание разницы в заработке (ст. 394 ТК РФ, абз. 3).

14. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс РФ, ст. 1, 2, 4, 8, 9, 15, 21, 22, 57, 60, 60.2, 68, 72, 72.1, 72.2, 74, 77 (п. 5 ч. 1), 81 (п. 3, 5 ч. 1, ч. 6), 82, 129, 132, 151, 179, 180, 189, 190, 192, 193, 194, 195, 237, 261, 269, 356, 357, 372, 373, 379, 381–390, 391, 392, 394, 395.
2. Гражданский кодекс РФ, ст. 1, 10 (применяются субсидиарно, через принципы ст. 2 ТК РФ).
3. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (в редакции которого изложены ст. 15, 60.2, 72, 72.1, 74, 192, 193 ТК РФ).
4. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ — в части, воспроизводящей формулировки ст. 15, 60.2, 72, 72.1, 74, 192 ТК РФ (по представленным текстам содержание норм не изменилось).
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 23 (бремя доказывания работодателем законности увольнения и соблюдения порядка), п. 34, 35 (условия увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, учёт тяжести проступка и обстоятельств его совершения).
6. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) — в части подходов к оценке законности дисциплинарных увольнений.
7. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации», ст. 10.
8. Разъяснения Федеральной службы по труду и занятости (в т. ч. информационный портал «Онлайнинспекция.рф») — носят информационно-разъяснительный характер и не являются нормативными правовыми актами.

Итоговая оговорка. Приведённые выводы носят условный характер и зависят от юридических реквизитов шести документов, перечисленных в разделе 2. Определяющим является вопрос: предусмотрена ли спорная работа трудовым договором и должностной инструкцией по должности «главный специалист». Если нет — отказ правомерен (ст. 60, 379 ТК РФ), дисциплинарного проступка не образует, а увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ исключено. Если да — работодатель вправе ставить вопрос о дисциплинарном взыскании, однако увольнение возможно лишь при предшествующем неснятом взыскании, доказанной возможности исполнения и полном соблюдении ст. 192, 193 ТК РФ, что в описанной ситуации само по себе маловероятно.