

УДК 349.222.2:349.24

ОБ ИЗМЕНЕНИИ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ПРИЧИНАМ, СВЯЗАННЫМ С ИЗМЕНЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЛИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ТРУДА

М.А. Вайгуль, Н.Т. Мелешенко

Тверской государственный университет

Анализируются некоторые проблемы изменения условий трудового договора по инициативе работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, введением режима неполного рабочего времени.

Ключевые слова: *трудовой договор, изменение организационных или технологических условий труда.*

При заключении трудового договора устанавливаются его условия в форме прав и обязанностей работника и работодателя. Их изменение по общему правилу возможно лишь по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Исключением из этого правила является изменение работодателем без согласия работника условий трудового договора, но без изменения трудовой функции, в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. В соответствии со ст. 74 ТК РФ изменение организационных или технологических условий труда включает в себя перечень изменений в технике и технологии производства, структурную реорганизацию производства, другие причины.

Очевидно, что данные основания являются очень общими и охватывают своим содержанием разнообразные конкретные мероприятия работодателя. Так, в качестве такового в п. 21 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2 (ред. от 28.09.2010 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указывается совершенствование рабочих мест на основе их аттестации¹. В научной литературе предлагалось конкретизировать данные основания в законодательстве, поскольку, по мнению авторов, данный недостаток позволяет «каждому субъекту оценки – работнику, работодателю, государственному инспектору или судье по-своему оценить изменение условий труда»². Но ни закон, ни судебная практика не могут

¹ Российская газета. 2006. 31 дек.

² Рысина Д.Ф., Труканович Л.В. Кадровые перестановки. М., 2004. С. 47.

предусмотреть все возможные случаи изменения условий трудового договора, связанные с изменением организационных и технологических условий труда. Для того чтобы причины изменения условий трудового договора являлись законными, они должны охватываться содержанием понятия «изменение организационных и технологических условий труда».

Их изменение может выражаться в самых различных формах. В частности, в научной литературе высказано мнение, что в обобщённом виде к технологическим причинам изменения трудового договора можно отнести изменения: методов (их совокупности) осуществления процесса изготовления продукции (оказания услуг, выполнения работ); процесса (порядка) изготовления продукции (оказания услуг, выполнения работ); режимов изготовления продукции (оказания услуг, выполнения работ); технологического оборудования, оснастки, автоматизации и механизации производства, влияющих на изменение методов (процесса, режимов, материалов и т. д.) изготовления продукции (оказания услуг, выполнения работ), которые, как правило, приводят к сокращению материальных и трудовых затрат. К изменениям организационного характера относятся: упорядочение структурных связей между подразделениями, образование новых подразделений, объединение старых (например, путём реорганизации); совершенствование организационных условий управления производственным процессом (действия работодателя по организации планомерного изменения структуры предприятия (учреждения, организации) в целом, её реструктурирования, уточнения связей и взаимосвязей деятельности подразделений и работников, совершенствование внутренней чёткости и дисциплины в производственно-трудовых отношениях между службами и работниками)³. Предлагаемый перечень технологических и организационных изменений даёт некоторое более или менее предметное представление об основаниях изменения условий трудового договора в данном случае, но и в нём, на наш взгляд, в качестве таковых не могут быть «уточнение связей и взаимосвязей деятельности подразделений и работников, совершенствование внутренней чёткости и дисциплины в производственно-трудовых отношениях между службами и работниками» как явно не относящиеся к организационным или технологическим изменениям условий труда. Во всяком случае целесообразно подобный примерный открытый перечень дать в упомянутом п. 21 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 г. Это способствовало бы более правильному применению ст. 74 ТК РФ. Но такое применение в конечном итоге во многом

³ Архипов В.В. Изменение условий трудового договора как способ увольнения // Адвокат. 2007. №2.

определяется уровнем юридического компонента в интеллекте правоприменителя поскольку невозможно даже гипотетически определить конкретный перечень организационных или технологических мероприятий.

Если изменение условий трудового договора не обусловлено изменениями организационных или технологических условий труда, оно признаётся незаконным. Так, например, суд признал обоснованными иски К. о восстановлении её на прежней работе. Последняя работала в ОАО в должности заправщицы-диспетчера. Ей дополнительно вменили обязанность расценщика путевок. Но она отказалась, так как в обязанности диспетчера не входит расценивание путевых листов. При этом К. не отрицала, что расценкой путевых листов ей приходилось заниматься, когда она помогала бухгалтеру Ч. и когда последняя уходила на больничный, но тогда ей за это доплачивали дополнительно 50 % оклада. А по новому приказу в дополнительном начислении заработка ей отказали. Суд правильно оценил действия работодателя, как не соответствующие требованиям закона. А именно им не указаны конкретные организационные или технологические изменения условий труда. Сокращение штатов или ухудшение финансового положения, на которые ссылался работодатель, сами по себе к таковым не относятся. Кроме того, не было соблюдено правило письменного предупреждения работника о предстоящем изменении условий его труда не позднее чем за два месяца до их введения⁴.

Что касается порядка изменения определённых сторонами условий трудового договора, то ч. 2 ст. 74 ТК РФ предусматривает обязательное уведомление работника в письменной форме об изменении соответствующих технологических и организационных условий труда не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом.

Особенности предупреждения работника о предстоящем изменении условий труда предусмотрены для работодателя – физического лица и религиозной организации. Для работодателей – физических лиц данный срок сокращён до 14 календарных дней (ст. 306 ТК РФ). Религиозная организация обязана предупредить своего работника о необходимости изменения определяемых сторонами условий трудового договора не менее чем за семь календарных дней (ч. 4 ст. 344 ТК РФ).

Работник уведомляется путём издания приказа (распоряжения) работодателя, в котором указывается, каких работников он затрагивает и какие именно условия их трудовых договоров будут меняться.

⁴ Решение Сакмарского районного суда Оренбургской области от 24 июля 2009 года // URL: http://www.trudovoikodeks.ru/praktika_7_77.shtml

Работодателю необходимо получить от работника расписку, подтверждающую факт ознакомления с данным документом. К сожалению, это не всегда учитывается на практике. В Тверскую межрайонную транспортную прокуратуру обратились дежурные по переезду Тверской дистанции пути К. и М. в связи с изменением режима работы. Приказом начальника Тверской дистанции пути №379 от 18.12. 2007 г. «О внесении изменений в местные инструкции по переездам» с 1.01.2008 г. в местные инструкции дежурного по переезду 2, 4 км ветки Дорошиха – Васильевский Мох п. 12 и «Сахаровский» п.11 внесены изменения, согласно которым дежурным по переездам предоставлен регламентированный двухчасовой перерыв для отдыха и питания в связи с изменением технологии работы ветки Дорошиха – Васильевский Мох и станции Доронинская – Васильевский Мох. Изменение режима рабочего времени осуществляется в порядке с. 74 ТК РФ. Однако в нарушение требований ч. 2 ст. 74 ТК РФ о предстоящих изменениях, определённых сторонами условий трудового договора (режиме рабочего времени), дежурные по переезду К. и М. не были уведомлены в письменной форме за два месяца до введения изменений. Таким образом, начальнику Тверской дистанции пути правомерно вынесено представление об устранении нарушений трудового законодательства и принесён протест на п.1 приказа №190 от 17.06.2008 г. «О внесении изменений в местные инструкции по переездам»⁵. Согласие работника с указанными изменениями должно быть оформлено дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае возникновения спора обязанность доказать наличие факта предупреждения работника о предстоящем изменении условий труда лежит на работодателе. Если работник отказывается от ознакомления с письменным предупреждением работодателя о предстоящем изменении условий труда, работодатель должен составить соответствующий акт (за подписью не менее чем трёх лиц)⁶. При отсутствии соответствующих доказательств изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

Если работник не согласен продолжить работу в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации сотрудника; вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) с учётом возможностей сотрудника по состоянию здоровья. При этом предлагать следует все отвечающие

⁵ Надзорное производство №33ж-08 от 17.07.2008 г. Архив Тверской межрайонной транспортной прокуратуры. 2008.

⁶ Ломакина Л.А. Увольнение работника в связи с отказом от продолжения работы из-за изменения существенных условий трудового договора // Адвокат. 2006. №2. С.67-69

указанным требованиям вакансии, имеющиеся у работодателя в данной местности, в других же местностях – в случае, если это предусмотрено коллективным договором (соглашением). В ранее действовавшей редакции этой нормы ТК РФ не было подобного уточнения, и работодатель должен был предлагать все соответствующие квалификации и здоровью работника вакансии, в том числе и имеющиеся у него в другой местности.

В научной литературе правильно акцентируется внимание на необходимость соблюдения трёх правил при изменении условий трудового договора на основании ст. 74 ТК РФ: 1) запрещение изменения условий трудового договора, если это ухудшает положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения; 2) выполнение работодателем обязанности в соответствии с ч. 2 ст. 53 ТК об информировании представителей работников о реорганизации и введении технологических изменений, влекущих изменение условий труда работников; 3) изменение условий трудового договора допускается по инициативе работодателя, если они не могут быть сохранены из-за изменения организационных или технологических условий труда⁷.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от соответствующего предложения трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Если же работник согласен работать на новых условиях, то спустя два месяца после получения им уведомления необходимо подписать с ним дополнительное соглашение к его трудовому договору, а также издать соответствующий приказ.

Это общая процедура изменения определенных сторонами условий трудового договора. Но в ст. 74 ТК РФ предусмотрена ситуация (установление неполного дня работнику или неполной рабочей недели), когда в случае отказа работника от работы на новых условиях он должен быть уволен в порядке, предусмотренном сокращением штатов.

Изменение технологических или организационных условий труда может повлечь временный спад производства, когда значительное количество работников станет ненужным. Но, предвидя в дальнейшем подъём производства, работодатель в целях сохранения рабочих мест, поддержания квалификации работников и части заработной платы (с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов) вправе вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ч. 5 ст. 74 ТК РФ).

⁷ Бугров Л.Ю. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда // Трудовое право. 2007. №2. С. 56–57.

О введении режима неполного рабочего времени, так же как и об изменении других определённых сторонами условий трудового договора, работники должны быть уведомлены работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения. Решение об установлении неполного рабочего времени должно быть принято работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии в организации). Согласно п. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости в Российской Федерации» с 1 января 2009 г. о решении внести неполное рабочее время в течение 3 рабочих дней после его принятия работодатель обязан сообщить в письменной форме в органы службы занятости⁸. На наш взгляд, срок предупреждения работника о введении режима неполного рабочего времени надо сократить, но совсем устранять его нельзя. Так, при быстро изменяющихся производственно-финансовых условиях во многих организациях двухмесячный срок существенно ограничивает возможности работодателя по оперативному проведению мероприятий по оптимизации производства.

Следует обратить внимание на то, что в ТК РФ не решен важный вопрос: каковы пределы режима неполного рабочего времени? В практике многочисленны случаи, когда работники работают меньше половины нормальной продолжительности рабочей недели. Работодатели, чтобы не предоставлять работникам гарантийные выплаты, предусмотренные законом при увольнении по сокращению численности или штата, устанавливают им сколь угодно малую продолжительность рабочей недели, нередко тем самым сознательно понуждая их к увольнению по собственной инициативе. Ранее уже предлагалось ограничить пределы сокращения рабочего времени в этих случаях до 50 % его нормальной продолжительности⁹. Меньшая продолжительность рабочего времени для подавляющего большинства работников не может обеспечить заработок, удовлетворяющей самые минимальные потребности работника и его семьи. Поэтому необходимо в законодательном порядке определить в ст. 74 ТК РФ предлагаемый низший предел продолжительности неполного рабочего времени.

В соответствии с ч. 5 статьи 74 ТК РФ такой режим работы может вводиться на срок до шести месяцев. Законодатель не определяет специально, через какой промежуток времени работодатель может вновь вводить неполное рабочее время. Это не способствует единообразному пониманию смысла данной нормы. В частности, в литературе отмечалось, что непонятно, вправе ли работодатель на короткий срок перевести сотрудников на полный рабочий день, чтобы

⁸ Российская газета. 1996. 6 мая

⁹ Мелешенко Н.Т. Трудовой договор в проекте Трудового кодекса // Российская юстиция. 1999. № 10. С. 36.

практически тут же провести повторную процедуру предупреждения работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора и введении вновь неполного рабочего дня или неполной рабочей недели¹⁰.

Мы полагаем, что, так как законодатель не определяет минимальный период времени, по истечении которого неполное рабочее время (при наличии оснований, предусмотренных ст. 74 ТК РФ) может быть введено вновь, неполное рабочее время может быть установлено либо сразу после окончания предыдущего периода, либо спустя какой-то промежуток времени (но в любом случае с соблюдением двухмесячного срока предупреждения работников). Но этот вопрос необходимо разрешить лучше всего соответствующим дополнением ст. 74 ТК РФ.

Специально предусмотрен порядок увольнения тех работников, которые не желают работать в режиме неполного рабочего времени. Их увольнение осуществляется в порядке расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников с соответствующими гарантиями и компенсациями (п. 2 ч. 1 ст. 81, ст. 178–180 ТК РФ). Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Следует иметь в виду, что отказ работника от продолжения работы из-за изменения условий трудового договора не может рассматриваться как дисциплинарный проступок.

В этой связи уместно отметить, что Рекомендация МОТ №166 от 22.06.1982 г., допуская возможность временного сокращения нормальной продолжительности рабочего времени, если это способно предотвратить увольнения, рекомендует при этом рассмотреть вопрос о частичной компетенции потерь работников в заработной плате за часы, на которые уменьшено рабочее время. В ст. 74 ТК РФ о подробной компенсации вообще не упоминается. Поэтому хотя бы определение нижней границы уменьшения продолжительности рабочего времени представляется совершенно необходимым. Конвенция МОТ №175 от 24.06.1994 г., не ратифицированная РФ, обязывает государства обеспечить добровольность перехода с полного рабочего времени на неполное. Рекомендация МОТ №182 от 7.06.1994 г. предусматривает, что отказ работника перейти с полного рабочего времени на неполное рабочее время не может служить основанием его увольнения.

Указанные несоответствия и противоречия норм ст. 74 ТК РФ международным стандартам целесообразно устранить. Реализация всех

¹⁰ Хачатурян Ю. Всемогущая статья? Изменение условий трудового договора в соответствии со ст. 74 ТК РФ // Управление персоналом. 2009. N8.

предлагаемых изменений в ст. 74 ТК РФ позволит без ущерба интересов работодателя повысить уровень защиты трудовых прав работников.

Список литературы

1. Архипов В.В. Изменение условий трудового договора как способ увольнения // Адвокат. 2007. №2.
2. Бугров Л.Ю. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда // Трудовое право. 2007. №2. С. 56–57.
3. Закон РФ от 19.04.1991 г. №1032-1 (ред. от 30.11.2011 г.) «О занятости в Российской Федерации» // Российская газета. 1996. 6 мая.
4. Ломакина Л.А. Увольнение работника в связи с отказом от продолжения работы из-за изменения существенных условий трудового договора // Адвокат. 2006. №2. С.67-69
5. Мелешенко Н.Т. Трудовой договор в проекте Трудового кодекса // Российская юстиция. 1999. № 10 С. 36.
6. Надзорное производство №33ж-08 от 17.07.2008 г. Архив Тверской Межрайонной транспортной прокуратуры. 2008.
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 (ред. от 28.09.2010 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2006. 31 дек.
8. Решение Сакмарского районного суда Оренбургской области от 24 июля 2009 года // URL: http://www.trudovoikodeks.ru/praktika_7_77.shtml
9. Рысина Д.Ф., Труканович Л.В. Кадровые перестановки. М., 2004. С. 47.
10. Хачатурян Ю. Всемогущая статья? Изменение условий трудового договора в соответствии со ст. 74 ТК РФ // Управление персоналом. 2009. N8.

**ABOUT CHANGE OF CONDITIONS OF THE LABOR AGREEMENT
AT THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER FOR THE REASONS,
CONNECTED WITH CHANGE OF ORGANIZATIONAL
OR TECHNOLOGICAL WORKING CONDITIONS**

M.A. Vaygult, N.T. Meleshenko

Tver State University

In article some problems of change of conditions of the labor agreement at the initiative of the employer for the reasons connected with change of organizational or technological working conditions, introductions of a mode of incomplete working hours are analyzed.

Keywords: *labor agreement, change of organizational or technological working conditions.*

Об авторах:

ВАЙГУЛЬТ Маргарита Александровна – студентка III курса юридического факультета Тверского государственного университета, e-mail: Alizeeeee@yandex.ru; 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33.

МЕЛЕШЕНКО Николай Трофимович – канд. юр. наук, проф. кафедры теории права Тверского государственного университета, e-mail: jurfaktver_nauka@mail.ru; 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33.