

УДК 349.2

ПРОБЛЕМЫ ИЗМЕНЕНИЯ ОПРЕДЕЛЁННЫХ СТОРОНАМИ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ПРИЧИНАМ, СВЯЗАННЫМ С ИЗМЕНЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЛИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ТРУДА

© 2016 г.

И.А. Филипова, А.В. Харитонов

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Н. Новгород

alex344298@gmail.com

Поступила в редакцию 08.04.2016

Рассматривается процедура изменения определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Анализируются проблемы её реализации.

Ключевые слова: Трудовой кодекс, трудовой договор, изменение условий трудового договора, работники, судебная практика.

Федеральным законом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ была изложена ст. 74 Трудового кодекса РФ в том виде, в котором она действует и в настоящее время. Данная норма закрепляет право работодателя в одностороннем порядке изменять условия трудового договора в соответствии с установленной процедурой. Как показывает правоприменительная практика, «популярность данной статьи во многом обусловлена экономическим кризисом» [1]. В декабре 2014 года ситуация на валютном рынке кардинально поменялась, а неоднозначность нормы по-прежнему присутствует в законодательстве, «нет чётких разъяснений в законе, как в конкретном случае поступать судам» [2].

Рассмотрим подробнее предусмотренный Трудовым кодексом порядок и встречающиеся проблемы его реализации.

Во-первых, в изданном работодателем приказе должны быть указаны конкретные обусловленные изменения организационных или технологических условий труда. В законодательстве отсутствует полное раскрытие содержания этих условий. Примерный перечень дан в ч. 1 ст. 74 («изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства» [3]) и п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» («совершенствование рабочих мест на основе их аттестации» [4]). Формулировка статьи позволяет сказать, что перечень не исчерпывающий, могут существовать другие причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда. Нужно понимать, что работодатель в любое время и неогра-

ниченное число раз в году может сделать такие изменения, и никто не вправе вмешиваться во внутрисобственные вопросы работодателя. На практике возникала ситуация, когда работодатель напрямую обуславливает изменение условий трудового договора финансовыми причинами. С одной стороны, запрет на использование финансового обоснования есть, но, с другой стороны, в ТК не сказано, что в связи с кризисом нельзя менять организационные и технологические условия труда. Например, в 2009 году на заводе «Форд Мотор Компани» был установлен режим неполного рабочего времени, и в суде работодателю удалось доказать, что финансовый спад повлиял на организационные процессы. На конец декабря 2014 года эта практика подтверждается [5].

Российский союз промышленников и предпринимателей предлагает внести изменения в статью 74 ТК, определив, что основаниями изменений условий трудового договора в первую очередь могут быть «причины экономического характера» [6]. Представляется, что такое изменение, безусловно, предоставит преимущество работодателю, экономические сложности у которого могут возникнуть в любой момент. В 2008–2009 гг. было очень много судебных решений, которые сводились к одной общей идее: работодатель, осуществляя коммерческую деятельность, не может перекладывать свои риски на плечи работников, поэтому менять условия можно только по организационным или технологическим причинам.

Во-вторых, работодатель должен письменно предупредить работника о предстоящих изменениях не позднее чем за 2 месяца, соблюдая статью 14 ТК. На каждом из экземпляров уведомле-

ния (работника и работодателя) должна стоять подпись работника. В случае его отказа работодатель составляет акт, который подписывается работниками организации (не менее чем двумя).

Также на работодателя ложится прямая обязанность доказать причинно-следственную связь между изменениями организационных или технологических условий труда и изменениями трудового договора конкретного работника (на это указывает Пленум ВС РФ [4]), а также доказать невозможность сохранения прежних условий трудового договора. Эти причинные связи следует закреплять в отдельном локальном акте с указанием конкретных работников или категорий работников. В последнее время получила распространение достаточно широкая практика, когда организация отказывается от надбавок, премий при наличии причин, подпадающих под статью 74 ТК, но доказать невозможность сохранения этих условий не может. Суды начинают выяснять обстоятельства, свидетельствующие о возможности продолжения выплат, и принуждают к их возобновлению.

Немаловажной проблемой является определение условий, которые можно изменять в соответствии со ст. 74 ТК РФ. На сегодняшний день работодатель может поменять все определённые сторонами условия трудового договора (изменения не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашением) в рамках этой статьи, кроме трудовой функции работника. Вопрос о том, что такое трудовая функция, до сих пор вызывает спор. Определённым ориентиром в судебной практике является дело, рассмотренное Президиумом ВС РФ в 2011 г. Работнику в связи с внутренней реструктуризацией (департамент преобразован в два отдела) была предложена другая должность с тем же объёмом обязанностей, но с меньшей зарплатой (работодатель посчитал, что рабочая нагрузка также сократилась вдвое). Сотрудница банка отказалась занимать предложенную должность, считая, что фактически была изменена её трудовая функция. Работодатель утверждал, что при разделении функции двух структурных подразделений фактически должность руководителя подразделения сохранилась. Сотрудница отказалась, и её уволили по п. 7 ст. 77 ТК. В названной ситуации Президиум ВС РФ согласился с работодателем, пояснив, что в данном случае трудовая функция изменена не была [7].

Самая проблемная группа случаев возникает при использовании отсылочных норм в трудовом договоре. Например, условие о премировании является условием оплаты труда согласно ст. 57 ТК, но оно может быть сформулировано в

локальном акте [8]. Представляется, что при наличии в трудовом договоре нормы-ссылки, изменение содержащего её локального акта будет возможно для конкретного работника только через соглашение об изменении условий трудового договора. Данная позиция основывается на сформировавшейся в советское время доктрине двойной юридической природы отсылочных норм, то есть когда в трудовом договоре присутствует норма-отсылка, её содержание одновременно продолжает оставаться условием трудового договора, хотя она и закреплена в соответствующем локальном акте.

Нынешняя экономическая ситуация заставляет задумываться работодателей о том, как изменить условие о привязке зарплаты к курсу доллара. Изменение этого условия будет по факту означать изменение в целом системы оплаты труда, то есть организационные изменения. Обосновывать можно оптимизацией системы оплаты труда, переходом к более эффективным формам оплаты труда работникам. Дополнительным аргументом к этому тезису служит позиция Роструда против таких форм выплат зарплаты [9]. Проблема сложна тем, что судебные споры по данной ситуации пока отсутствуют.

В-третьих, работодатель обязан: 1) получить от работника письменное согласие или 2) получить от работника отказ от продолжения работы и предложить другую имеющуюся у него работу (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а также и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом состояния его здоровья [10].

Если работник согласен работать в изменённых условиях, нужно заключить соглашение об изменении условий трудового договора. В случае отказа работника ему должен быть предоставлен документ (или это будет указано в самом уведомлении) с вакантными должностями («с должностными инструкциями» [11]). Предлагать нужно все вакантные должности, которые имеются у данного работодателя вплоть до уборщика [12]. Предложение о работе может быть предусмотрено отдельным документом, работникам часто нужно время для ознакомления с ним. Предлагать два раза одну и ту же должность нельзя. Следовательно, нужно указывать срок ответа конкретного работника по этим должностям, потому что список предлагаемых должностей может меняться (сокращаться, дополняться). Если работник в течение установленного срока не дал ответ, эти позиции уже не предлагаются работодателем.

На момент увольнения работодатель также должен предложить вакантные должности. Судьи часто запрашивают книгу приказов об увольнении работников даже не столько на момент уведомления работника, сколько на момент увольнения работника по п. 7 ст. 77 ТК.

Нередко работники не хотят показывать свою позицию о том, согласны они работать в новых условиях или нет. В такой ситуации в день увольнения работодателю следует предложить работнику подписать соглашение об изменении условий трудового договора. Если работник отказывается, то составляется соответствующий акт и происходит увольнение по п. 7 ст. 77 ТК с выплатой двухнедельного выходного пособия в соответствии со статьёй 178 ТК. На практике могут возникнуть недоразумения, поэтому единственными доказательствами видятся предложение подписать соглашение и фиксация отказа от его подписания.

В целом можно констатировать, что право работодателя на одностороннее изменение условий трудового договора на основании ст. 74 Трудового кодекса РФ является важным инструментом для собственников бизнеса и управленческого персонала, с помощью которого можно оптимизировать деятельность компании, что особенно актуально в период наступления очередного кризиса в российской и мировой экономике [13].

Анализ рассматриваемого вопроса, правоприменительной, в том числе судебной практики показывает, что, несмотря на попытки судов трактовать, что такое «организационные или технологические условия труда», созрела необходимость законодательного уточнения и разграничения понятий «организационные или технологические условия труда», а также конкретизации, какие условия допустимо изменять в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ. Остаётся открытым вопрос о том, что такое трудовая функция. Представляется верной позиция, в соответствии с которой в законодательстве должна быть чёткая регламентация процедуры изменения условий трудового договора по инициативе работодателя, которая станет гарантией «нелёгкого правового пути» [14] увольнения работника по п. 7 ст. 77 ТК. Следовало бы закрепить юридические критерии реализации возможности обусловливания этих условий организационными или технологиче-

скими причинами (зачастую искусственно создаваемыми работодателями), являющимися следствием нестабильного финансового положения организации.

Список литературы

1. Хачатурян Ю.А. Всемогущая статья? // Трудовое право. 2009. № 4. С. 38–43.
2. «Актуальные вопросы судебной практики по трудовым спорам»: Репортаж со встречи преподавателей московских вузов с судьёй Верховного Суда РФ Б.А. Гороховым в Клубе КонсультантПлюс (17.04.2012) // Сайт: «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/edu/cons_art/reportazhi/article3655/ (дата обращения 18.04.2015).
3. Федеральный закон от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 03.07.2006. № 27. Ст. 2878.
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (17 марта 2004 г.).
5. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 17.12.2014 г. по делу № 33-11977.
6. Трудовой кодекс: Поправки. Предложения. Дополнения. Предложения, поступившие от организаций – членов РСПП // Сайт: «Российский союз промышленников и предпринимателей». URL: <http://xn--o1aabe.xn--p1ai/simplepage/2> (дата обращения 19.04.2015).
7. Постановление Президиума ВС РФ от 08.06.2011 г. № 12ПВ11.
8. Письмо Роструда от 19.03.2012 г. № 395–6–1.
9. Письмо Роструда от 24.06.2009 г. № 1810–6–1.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015) // Собрание законодательства Российской Федерации. 07.01.2002. № 1 (Ч. 1). Ст. 3.
11. «Трудовой» мастер-класс от Марины Буяновой // Трудовое право. М.: Интел-Синтез, 2011. № 5 (135). С. 5–47.
12. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 04.07.2011 г. № 33-10022/2011.
13. Фёдорова О. Изменение условий трудового договора без согласия работника // Трудовое право. 2014. № 7.
14. Архипов В.В. Изменение условий трудового договора как способ увольнения // Адвокат. 2009. № 2. С. 72–80.

SOME PROBLEMS OF CHANGES IN THE TERMS OF LABOR AGREEMENTS DETERMINED BY THEIR PARTIES FOR REASONS CONNECTED WITH A CHANGE IN ORGANIZATIONAL OR TECHNOLOGICAL CONDITIONS OF LABOR*I.A. Filipova, A.V. Kharitonov*

The procedure for amendment of the terms of labor agreements determined by their parties for reasons connected with a change in organizational or technological conditions of labor is considered. The article gives an analysis of the issues related to the implementation of the procedure.

Keywords: Labor Code, labor agreement, changing the terms of labor agreements, workers, judicial practice.

References

1. Hachaturyan Yu.A. Vsemogushchaya stat'ya? // *Trudovoe pravo*. 2009. № 4. S. 38–43.
2. «Aktual'nye voprosy sudebnoj praktiki po trudovym sporam»: Reportazh so vstrechi prepodavatelej moskovskih vuzov s sud'yoy Verhovnogo Suda RF B.A. Gorohovym v Klube Konsul'tantPlyus (17.04.2012) // Sajt: «Konsul'tantPlyus». URL: http://www.consultant.ru/edu/cons_art/reportazhi/article3655/ (data obrashcheniya 18.04.2015).
3. Federal'nyj zakon ot 30.06.2006 g. № 90-FZ «O vnesenii izmenenij v Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii, priznanii ne dejstvuyushchimi na territorii Rossijskoj Federacii nekotoryh normativnyh pravovyh aktov SSSR i utrativshimi silu nekotoryh zakonodatel'nyh aktov (polozhenij zakonodatel'nyh aktov) Rossijskoj Federacii» // *Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii*. 03.07.2006. № 27. St. 2878.
4. Postanovlenie Plenuma Verhovnogo Suda RF ot 17.03.2004 g. № 2 (red. ot 28.09.2010) «O primenenii sudami Rossijskoj Federacii Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federacii» (17 marta 2004 g.).
5. Apellyacionnoe opredelenie Krasnoyarskogo

6. kraevogo suda ot 17.12.2014 g. po delu № 33-11977.
6. Trudovoj kodeks: Popravki. Predlozheniya. Dopolneniya. Predlozheniya, postupivshie ot organizacij – chlenov RSPP // Sajt: «Rossijskij soyuz promyshlennikov i predprinimatelej». URL: <http://xn--o1aabe.xn--p1ai/simplepage/2> (data obrashcheniya 19.04.2015).
7. Postanovlenie Prezidiuma VS RF ot 08.06.2011 g. № 12PV11.
8. Pis'mo Rostruda ot 19.03.2012 g. № 395–6–1.
9. Pis'mo Rostruda ot 24.06.2009 g. № 1810–6–1.
10. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 g. № 197-FZ (red. ot 06.04.2015) // *Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii*. 07.01.2002. № 1 (Ch. 1). St. 3.
11. «Trudovoj» master-klass ot Mariny Buyanovoj // *Trudovoe pravo*. M.: Intel-Sintez, 2011. № 5 (135). S. 5–47.
12. Opredelenie Sankt-Peterburgskogo gorodskogo suda ot 04.07.2011 g. № 33-10022/2011.
13. Fyodorova O. Izmenenie uslovij trudovogo dogovora bez soglasiya rabotnika // *Trudovoe pravo*. 2014. № 7.
14. Arhipov V.V. Izmenenie uslovij trudovogo dogovora kak sposob uvol'neniya // *Advokat*. 2009. № 2. S. 72–80.