

СПЕЦИАЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ: ОБЗОР СУДЕБНЫХ ПРАКТИК 2021 ГОД, №2.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ОТКАЗОМ РАБОТНИКА ОТ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Часть 1

Изменение организационных или технологических условий труда как основание для изменения условий трудового договора.

Суть споров

Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя (за исключением условия о трудовой функции работника) допускается в случае, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ч. 1 ст. 74 ТК РФ). К таким причинам могут быть отнесены, например, изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства (п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Доказать тот факт, что изменение условий трудового договора явилось следствием организационных или технологических изменений и не ухудшило положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения, обязан работодатель. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не может быть признано законным (п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ может стать причиной спора, в котором работник ссылается на то, что у работодателя отсутствовали основания для изменения условий трудового договора. Разрешение спора в данном случае будет зависеть от того, доказал ли работодатель, что именно вследствие изменения организационных или технологических условий труда прежние условия трудового договора не могли быть сохранены.

1. Подборка судебных постановлений по делам, в ходе которых работодателю удалось доказать, что изменение условий трудового договора явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда

1.1. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано правомерным, поскольку работник отказался от работы в новых условиях, а прежние не могли быть сохранены в связи с необходимостью использовать специализированное программное обеспечение.

Определение Московского областного суда от 21.09.2010 по делу N 33-18182

Требования работника: восстановить на работе, признать приказ об увольнении недействительным.

Обстоятельства дела: В связи с необходимостью использовать специальное программное обеспечение была утверждена новая редакция должностной инструкции, конкретизирующая трудовые обязанности работницы. От работы в измененных условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Продолжение на стр. 2.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ОТКАЗОМ РАБОТНИКА ОТ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Изменение должностной инструкции было вызвано технологическими изменениями, связанными с использованием компьютерной программы для обработки данных по учету и подготовки отчетности на электронном, а не бумажном носителе.

2. Подборка судебных постановлений по делам, в ходе которых работодателю не удалось доказать, что изменение условий трудового договора явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда.

2.1. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано неправомерным, поскольку ухудшение финансового положения не может являться основанием для уменьшения заработной платы.

Апелляционное определение Московского городского суда от 08.09.2017 по делу N 33-35845/2017

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник был уведомлен об изменении условий трудового договора. Согласно уведомлению его заработная плата уменьшалась из-за снижения спроса на услуги и продукцию организации и как следствие уменьшения объема трудовых обязанностей. От продолжения работы в новых условиях отказался, уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Указанные в уведомлении обстоятельства не являются основанием для изменения условий трудового договора. В соответствии со ст. 2 ГК РФ предпринимательской является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке. Если бизнес подвергся финансовым убыткам, работодатель должен сам нести бремя неблагоприятных последствий, не перекладывая его на работника, в частности, путем значительного уменьшения его должностного оклада.

Аналогичные выводы содержит:

Апелляционное определение Архангельского областного суда от 04.02.2013 по делу N 33-0671/2013

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник был уведомлен о предстоящем уменьшении должностного оклада и изменении порядка премирования в связи с тяжелой финансовой ситуацией на предприятии. От продолжения работы в новых условиях отказался, уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Доказательств, подтверждающих, что изменение определенных сторонами условий трудового договора стало следствием изменений организационных или технологических условий труда, работодатель не представил. Тяжелая финансовая ситуация не может являться основанием для изменения условий трудового договора, в т.ч. для уменьшения размера должностного оклада работника и изменения порядка премирования. Работодатель должен самостоятельно нести бремя неблагоприятных последствий финансового кризиса, не перекладывая его на работника.

Продолжение на стр. 3.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ОТКАЗОМ РАБОТНИКА ОТ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Кассационное определение Московского городского суда от 25.12.2012 N 4з/2-12138/12

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: В связи со снижением объема работ и ухудшением финансового положения работодатель утвердил новое штатное расписание, согласно которому уменьшался должностной оклад работника. От продолжения работы в новых условиях работник отказался. Уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции и апелляционное определение оставлены без изменений.

Изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора (за исключением трудовой функции) допускается только в том случае, если невозможно их сохранить в связи с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

Доказательств, подтверждающих изменение организационных или технологических условий труда, работодатель не представил. Снижение объема работ и ухудшение финансового положения организации сами по себе об изменении организационных или технологических условий труда не свидетельствуют. Следовательно, оснований для увольнения работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не имеется.

Определение Московского городского суда от 20.07.2011 N 33-20154

Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным.

Обстоятельства дела: В связи с отсутствием достаточного объема работ и ухудшением финансового положения работодатель уменьшил размер оклада работницы. От продолжения работы в измененных условиях работница отказалась, уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Увольнение работницы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ является незаконным, поскольку оно связано не с изменением организационных или технологических условий труда, а со снижением объема работ и ухудшением финансового положения.

Обзор кассационной практики Верховного суда Республики Коми по гражданским делам за май 2009 г.

2.2. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано неправомерным, поскольку работодатель не доказал, что изменение системы оплаты труда, повлекшее уменьшение размера заработной платы, явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 01.06.2017 N 33-10428/2017 по делу N 2-10643/2016

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работодатель изменил условия оплаты труда работника. Согласно приказу и новому штатному расписанию были введены надбавки и уменьшен оклад. Работник отказался подписать дополнительное соглашение к трудовому договору. Уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Продолжение на стр. 4.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ОТКАЗОМ РАБОТНИКА ОТ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель вправе устанавливать стимулирующие выплаты. Однако их установление само по себе не является основанием для уменьшения оклада. Работодатель не доказал, что изменение условий трудового договора в части оплаты труда было следствием изменения организационных или технологических условий труда. Основания для вывода о невозможности сохранения определенных сторонами условий договора в части оплаты труда не представлены.

Аналогичные выводы содержит:

Апелляционное определение Архангельского областного суда от 11.04.2013 по делу N 33-2070

Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работодатель уведомил работницу о введении новой системы оплаты труда, в соответствии с которой уменьшался размер заработной платы. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и принято новое решение.

Законом допускается изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора только в случае, когда они не могут быть сохранены в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины). Работодатель не представил доказательств того, что изменение условий трудового договора в части оплаты труда явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда.

2.3. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано неправомерным, поскольку работодатель не доказал, что переименование должности, уменьшение объема должностных обязанностей и размера заработной платы явились следствием изменения организационных или технологических условий труда.

Определение Верховного Суда РФ от 16.05.2014 N 5-КГ14-14

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работодатель уведомил работницу о переименовании должности, одновременном уменьшении объема должностных обязанностей и размера заработной платы в связи с изменением штатного расписания. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Решение суда первой инстанции и апелляционное определение отменены. Дело направлено на новое рассмотрение.

Работодатель не представил доказательств того, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда.

Исключение из штатного расписания одной должности и одновременное включение в него другой, предусматривающей меньший объем обязанностей и размер заработной платы, свидетельствует о сокращении штата, а не об изменении условий трудового договора. Следовательно, основания для применения к возникшим правоотношениям ст. 74 ТК РФ отсутствовали.

Окончание на стр. 5.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ОТКАЗОМ РАБОТНИКА ОТ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Аналогичные выводы содержит:

Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 05.06.2015 по делу N 33-3409/2015

Требования работника: признать увольнение незаконным, изменить основание и дату увольнения.

Обстоятельства дела: В связи с реорганизацией работодателя в форме слияния должность работницы была исключена из штатного расписания и введена другая, с меньшим объемом должностных обязанностей. Работница уведомлена о предстоящем уменьшении зарплаты и переименовании должности. От продолжения работы в новых условиях отказалась, уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение. При реорганизации работодателя фактически произошло сокращение должности, занимаемой работницей.

Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 22.07.2014 по делу N 33-4018/2014

Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: В связи с изменением штатного расписания должность работника была переименована. Одновременно были уменьшены объем его должностных обязанностей и размер заработной платы. Продолжать работу в новых условиях работник отказался. Уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

У работодателя отсутствовали основания для увольнения работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Доказательств, подтверждающих проведение в соответствии с законом организационных и структурных преобразований, которые вызвали необходимость изменять условия трудового договора, работодатель не представил.

Исключение должности работника из штатного расписания и одновременное включение в него иной должности, предусматривающей меньший объем должностных обязанностей и размер заработной платы, свидетельствуют о сокращении штата, а не об изменении условий трудового договора с сохранением трудовой функции.

Апелляционное определение Московского областного суда от 27.05.2015 по делу N 33-10986/2015

3. Правомерно ли увольнение работника в связи с отказом от изменения условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если фактического изменения условий труда не произошло?

Есть судебное постановление, которым увольнение в данной ситуации признано неправомерным.

Вывод основан на том, что основания для увольнения работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ отсутствуют, если фактического изменения условий труда на день увольнения не произошло.

Апелляционное определение Московского городского суда от 10.06.2014 по делу N 33-20979

Требования работника: признать увольнение незаконным, изменить дату и формулировку основания увольнения.

Обстоятельства дела: Работница была уведомлена об изменении условий трудового договора в связи с предстоящей сменой адреса работодателя. От продолжения работы в новых условиях отказалась, уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. На день увольнения местонахождение работодателя не изменилось.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе. На день прекращения трудового договора изменения организационных или технологических условий труда не произошло. У работодателя не было оснований для увольнения работницы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.