

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ОТКАЗОМ РАБОТНИКА ОТ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
Часть 2 (первая часть опубликована в декабре 2021 года)**1. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением объема должностных обязанностей и (или) оплаты труда***Суть споров*

В случае когда по причинам, связанным с организационными или технологическими изменениями, условия трудового договора (в том числе в части объема должностных обязанностей, размера оплаты труда) не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя (ч. 1 ст. 74 ТК РФ, Письмо Роструда от 31.10.2007 N 4412-6). Исключение составляет условие о трудовой функции, которое не может быть изменено в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ.

Трудовая функция - это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 15, ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Анализ судебной практики показывает, что если организационные или технологические изменения условий труда повлекли пересмотр объема должностных обязанностей и (или) оплаты труда без изменения трудовой функции работника, но он отказался продолжать работу в новых условиях, то увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ может быть признано правомерным. Определение того, влечет ли изменение должностных обязанностей изменение трудовой функции, осуществляется судом (Определение Конституционного Суда РФ от 25.09.2014 N 1853-О).

а) Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если работник отказался продолжить работу в связи с уменьшением объема должностных обязанностей и размера оплаты труда?

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является правомерным.

Вывод основан на том, что уменьшение объема должностных обязанностей по конкретной должности не влечет изменения трудовой функции. Работодатель вправе по собственной инициативе уменьшить работнику объем должностных обязанностей и, как следствие, размер оплаты труда при соблюдении требований, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.

Апелляционное определение Московского городского суда от 26.03.2019 по делу N 33-13196/2019

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

Обстоятельства дела: В результате организационных изменений уменьшился объем должностных обязанностей работницы, что повлекло уменьшение размера ее 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 правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Уменьшение объема обязанностей по конкретной должности, вызванное структурной реорганизацией, не является изменением трудовой функции. В связи с изменением организационных условий труда работодатель имел основания для применения ст. 74 ТК РФ.

Продолжение на стр. 2-8.

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

Аналогичные выводы содержит:

Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 09.02.2018 N 33-275/2018

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

Обстоятельства дела: В результате организационных мероприятий, обусловленных уменьшением объема работ по участку, ставка работницы сокращена до 0,7, должностной оклад уменьшен. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

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

У работодателя были основания в соответствии со ст. 74 ТК РФ изменить условия трудового договора, заключенного с работницей, с сохранением трудовой функции. Материалами дела подтверждается, что объем работ по участку и нагрузка работницы уменьшились. В связи с последним была обоснованно сокращена заработная плата.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24.01.2017 N 33-972/2017 по делу N 2-3732/2016

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

Обстоятельства дела: В результате организационных мероприятий сократился объем трудовых обязанностей работника, что повлекло уменьшение размера его заработной платы. От продолжения работы в новых условиях работник отказался. Уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Определенный условиями трудового договора размер заработной платы работника не мог быть сохранен по объективным причинам. В результате проведенных мероприятий по сокращению производственной деятельности у работника уменьшился объем выполняемой работы. В силу ч. 1 ст. 74 ТК РФ работодатель вправе был изменить условия трудового договора с работником без изменения его трудовой функции.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Алтай от 29.07.2015 по делу N 33-686/2015

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

Обстоятельства дела: В результате проведения организационно - штатных мероприятий ставка по должности работницы сокращена до 0,5, что повлекло уменьшение объема ее должностных обязанностей и размера оплаты труда. Работница отказалась трудиться в новых условиях. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Несмотря на то, что объем должностных обязанностей уменьшен, основная трудовая функция работницы осталась прежней. Поскольку работница не согласилась работать в новых условиях, у работодателя было законное основание для ее увольнения.

Продолжение на стр. 3-8.

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

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 11.02.2014 по делу N 33-1893/2014

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: В целях повышения эффективности производства работодатель перераспределил нагрузку, в результате чего у работника сократились объем обязанностей и размер заработной платы. От продолжения работы в новых условиях работник отказался. Уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Поскольку организационные условия труда изменились (перераспределилась нагрузка), определенные сторонами условия трудового договора в части размера должностного оклада не могли быть сохранены. Трудовая функция была оставлена без изменений, уменьшился только объем работ и должностных обязанностей работника. Изменение объема должностных обязанностей не является изменением трудовой функции.

Определение Московского городского суда от 22.06.2011 по делу N 33-18959

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

Обстоятельства дела: В целях улучшения экономических показателей работодатель произвел изменения в структуре управления, в результате которых у работника уменьшился объем должностных обязанностей и размер заработной платы. От продолжения работы в новых условиях работник отказался. Уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Работодателем соблюдены положения ч. 1 ст. 74 ТК РФ, которая допускает изменение условий трудового договора, за исключением трудовой функции работника. Отказ работника от продолжения работы в новых условиях явился основанием для расторжения с ним трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Апелляционное определение Московского городского суда от 18.09.2014 по делу N 33-17963/2014

б) Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если работник отказался продолжить работу в связи с уточнением (конкретизацией) должностных обязанностей?

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является правомерным.

Вывод основан на том, что уточнение (конкретизация) работодателем должностных обязанностей работника не является изменением трудовой функции. При отказе работника от продолжения работы в новых условиях работодатель вправе уволить его по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В то же время анализ судебного постановления кассационной инстанции показывает, что нижестоящий суд принял решение в пользу работника, посчитав, что при утверждении новой должностной инструкции работодатель, по существу, изменил трудовую функцию.

Продолжение на стр. 4-8.

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

Апелляционное определение Московского городского суда от 28.02.2019 по делу N 33-4530/2019

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

Обстоятельства дела: В связи с проведением структурных изменений работодатель утвердил новую должностную инструкцию, в которой были конкретизированы должностные обязанности работницы. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель имел основания для увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Новая должностная инструкция конкретизировала (уточняла и детализировала) обязанности, существующие у работницы, не изменяя ее трудовую функцию.

Аналогичные выводы содержит:

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 26.05.2016 по делу N 33-8683/2016

Требования работника: признать приказ о прекращении трудового договора незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: В связи с внедрением профессиональных стандартов работодатель утвердил новую должностную инструкцию, в которой скорректировал обязанности и уточнил трудовые действия работницы. От продолжения работы в новых условиях она отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель имел основания для увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Изменение (уточнение, конкретизация) должностных обязанностей работницы не является изменением трудовой функции.

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

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

Обстоятельства дела: В связи с внедрением специализированного программного обеспечения работодатель утвердил новую редакцию должностной инструкции, в которой были конкретизированы должностные обязанности работницы. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

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

В результате произошедших технологических изменений трудовая функция работницы (работа по определенной должности) не изменилась. Изменение (уточнение, конкретизация) работодателем должностных обязанностей не является изменением трудовой функции. У работодателя имелись основания для увольнения работницы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Продолжение на стр. 5-8.

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

в) Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если отказ работника продолжить работу связан с увеличением объема должностных обязанностей, произведенным в соответствии с квалификационной характеристикой должности в Квалификационном справочнике?

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является правомерным.

Вывод основан на следующем. Трудовая функция не меняется, если должностные обязанности изменены в пределах квалификационной характеристики должности, приведенной в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37). При отказе работника от продолжения работы в новых условиях работодатель вправе уволить его по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Апелляционное определение Астраханского областного суда от 22.05.2013 по делу N 33-1466/2013

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: В связи с расширением объема производства работодатель утвердил новую инструкцию по должности, которую занимала работница. Указанная инструкция предполагала увеличение объема должностных обязанностей в пределах квалификационной характеристики должности, приведенной в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37). От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе. Работодатель имел основания для увольнения работницы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Доводы работницы о том, что была изменена ее трудовая функция, несостоятельны. Включенные в должностную инструкцию дополнительные функциональные обязанности соответствуют квалификационной характеристике должности, приведенной в Квалификационном справочнике.

Аналогичные выводы содержит:

Кассационное определение суда Еврейской автономной области от 21.12.2011 по делу N 33-569/2011

2. Отказ работника от продолжения работы в другом структурном подразделении

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).

Если работник отказывается от продолжения работы в измененных условиях, он подлежит увольнению по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с соблюдением установленной процедуры (ст. 74 ТК РФ). В соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК РФ условие о месте работы является обязательным для включения в трудовой договор. В случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, необходимо указать обособленное структурное подразделение и его местонахождение.

Продолжение на стр. 6-8.

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

При прекращении деятельности обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, трудовые договоры с работниками этого подразделения расторгаются по правилам, которые предусмотрены для случаев ликвидации организации (ч. 4 ст. 81 ТК РФ).

Анализ судебной практики показывает, что если в связи с организационными или технологическими изменениями условий труда работодатель предлагает работнику без изменения трудовой функции продолжить работу в ином структурном подразделении (в том числе в другой местности), а работник отказывается, то увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ будет признано правомерным.

В случае, когда структурное подразделение в другой местности, в котором выполнял трудовую функцию работник, ликвидировано, увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ будет признано неправомерным. В данной ситуации увольнение производится по правилам, установленным для случаев ликвидации организации.

Если работник уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом продолжить работу в другом структурном подразделении и увольнение стало причиной спора, его разрешение будет зависеть от того, доказал ли работодатель, что прежние условия трудового договора действительно не могли быть сохранены в связи с организационными или технологическими изменениями.

а) Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если в результате произведенных организационных изменений работник отказывается продолжить работу в структурном подразделении в другой местности?

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является правомерным.

Вывод основан на следующем. Если в связи с организационными или технологическими изменениями условия трудового договора (за исключением условия о трудовой функции) не могут быть сохранены, правоотношения между работником и работодателем регулируются ст. 74 ТК РФ. Изменение места нахождения или создание нового обособленного структурного подразделения создает предпосылки для постановки вопроса об изменении условий трудовых договоров.

Если работник не согласен продолжить работу в структурном подразделении, расположенном в другой местности, он подлежит увольнению по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В то же время анализ судебных постановлений апелляционной инстанции показывает, что нижестоящие суды иногда не усматривают оснований для применения положений ст. 74 ТК РФ и выносят решения в пользу работника.

В обоснование выводов суды, в частности, указывают на следующее. Если должность исключается из штатного расписания одного структурного подразделения и включается в штатное расписание другого подразделения, расположенного в иной местности, работник подлежит увольнению в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 21.11.2019 по делу N 88-721/2019

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе, взыскать заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда.

Обстоятельства дела: В связи с изменением структуры организации должность, которую занимал работник, была включена в структурное подразделение в другом городе.

Продолжение на стр. 7-8.

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

Таким образом, изменилось условие трудового договора о месте работы. Работник не выразил согласия относительно продолжения работы в измененных условиях, отказался от перевода на другую должность. Об этом имеются соответствующие записи на уведомлении.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Судебные акты нижестоящих судов оставлены без изменения.

Изменение условия трудового договора о месте работы стало следствием изменения организационных условий труда. Работодатель изменил условия трудового договора без изменения трудовой функции, им были соблюдены процедура уведомления работников о предстоящем изменении существенных условий труда и процедура увольнения работника в связи с отказом от продолжения работы в изменившихся условиях труда. Работодатель имел основания для увольнения работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, так как работник отказался от принятия решения о продолжении работы и отказался от перевода на предложенные вакансии.

Аналогичные выводы содержит:

Апелляционное определение Московского городского суда от 26.01.2017 по делу N 33-3268/2017

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: В связи со структурной реорганизацией должность, которую занимала работница, была передана в подразделение, созданное в другой местности. От продолжения работы в другой местности работница отказалась и была уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Создание обособленного структурного подразделения в другой местности и перевод в него работников связаны с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ). Отказ от продолжения работы в новых условиях является основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Апелляционное определение Московского городского суда от 16.03.2016 по делу N 33-5917/2016

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: В связи со структурной реорганизацией должность, которую занимала работница, была передана в подразделение, расположенное в другом городе. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась и была уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Поскольку работница отказалась от продолжения работы в новых условиях, у работодателя имелись основания для ее увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Апелляционное определение Московского городского суда от 22.04.2015 по делу N 33-13437

Требования работников: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: В результате структурной реорганизации рабочие места перенесены в подразделение, расположенное в другом городе, с сохранением трудовых функций работниц. От продолжения работы в новых условиях они отказались. Уволены по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Окончание на стр. 8.

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

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работниц отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Перенос рабочих мест в подразделение, расположенное в другой местности, повлек изменение условий трудового договора. Отказ от продолжения работы в данном случае является основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Апелляционное определение Московского городского суда от 18.02.2013 по делу N 11-1549

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: В связи с производственной необходимостью, вызванной оптимизацией бизнес-процессов, тяжелым финансово-экономическим положением и проведением мероприятий по сокращению расходов, работодатель внес изменения в организационную структуру и штатное расписание. Должность работницы была исключена из штатного расписания обособленного подразделения и включена в штатное расписание другого обособленного подразделения, расположенного в иной местности. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

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

Работнице было предложено работать по той же должности, но в другом структурном подразделении, т.е. имело место изменение условий трудового договора. Следовательно, в данном случае правоотношения регулируются ст. 74 ТК РФ. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом от продолжения работы в измененных условиях законно.

Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2012 по делу N 11-6255

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: В целях оптимизации расходов работодатель определил работнице рабочее место во вновь созданном структурном подразделении в другом городе. Трудовая функция работницы осталась прежней. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

В связи с изменением организационных и технологических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могли быть сохранены. Работодатель действовал в соответствии с требованиями ст. 74 ТК РФ и произвел увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ на законных основаниях.

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 15.06.2016 по делу N 33-7889/2016.

Апелляционное определение Московского городского суда от 26.05.2016 по делу N 33-20457/2016.

Определение Приморского краевого суда от 01.07.2015 по делу N 33-5448/2015.