

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ОТКАЗОМ РАБОТНИКА ОТ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**Часть 3***ранее опубликованы:**часть 2 - январь 2022 г., часть 1 - декабрь 2021 г.***Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в период беременности или временной нетрудоспособности, если работник отказался от продолжения работы в новых условиях***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 новых условиях, он подлежит увольнению по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В указанном случае трудовые отношения прекращаются по той причине, что работник отказался от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, а не по инициативе работодателя (п. п. 4, 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Следовательно, при увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ гарантии, предусмотренные для работников, увольняемых по инициативе работодателя, не предоставляются. К таким гарантиям относятся запрет на увольнение в период временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ), запрет на увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ч. 1, 4 ст. 261 ТК РФ).

Анализ судебной практики показывает, что если работник уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 в период беременности или временной нетрудоспособности, то увольнение может быть признано правомерным.

Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в период временной нетрудоспособности работника, если он отказался от продолжения работы в измененных условиях?

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

Вывод основан на том, что прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не относится к случаям увольнения по инициативе работодателя, поэтому на работника не распространяются гарантии, предусмотренные ч. 6 ст. 81 ТК РФ.

Апелляционное определение Московского городского суда от 04.09.2017 по делу N 33-31618/2017

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работница уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. На день увольнения имела листок нетрудоспособности по уходу за ребенком.

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

Продолжение на стр. 2-8.

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

Запрет на увольнение работника в период временной нетрудоспособности распространяется только на случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ к ним не относится.

Аналогичные выводы содержит:

Апелляционное определение Самарского областного суда от 18.02.2016 по делу N 33-2006/2016

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В день увольнения был временно нетрудоспособен.

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

Запрет на увольнение работника в период временной нетрудоспособности распространяется только на случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ к ним не относится.

Определение Приморского краевого суда от 06.04.2015 по делу N 33-2292/2015

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работница уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. На момент увольнения была временно нетрудоспособна.

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

К случаям расторжения трудового договора по инициативе работодателя увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не относится. В связи с этим на него не распространяется предусмотренный ч. 6 ст. 81 ТК РФ запрет увольнения работника в период его временной нетрудоспособности.

Апелляционное определение Мурманского областного суда от 22.08.2012 по делу N 33-2142-2012

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работница уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. На момент увольнения была временно нетрудоспособна.

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

Запрет на увольнение работника в период временной нетрудоспособности распространяется только на случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Увольнение работницы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ к таким случаям не относится.

Несоблюдение порядка увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ при отказе работника от продолжения работы в измененных условиях

Суть споров

Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя (за исключением условия о трудовой функции) допускается в случае, когда они не могут быть сохранены по причинам организационного или технологического характера (ч. 1 ст. 74 ТК РФ).

Продолжение на стр. 3-8.

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

Работодатель обязан в письменной форме уведомить работника о предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших их необходимость, не позднее чем за два месяца (ч. 2 ст. 74 ТК РФ). Если работник не согласен трудиться в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом своего состояния здоровья. Работодатель обязан предлагать все имеющиеся у него в данной местности вакантные должности, как соответствующие квалификации работника, так и нижестоящие и нижеоплачиваемые должности. При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Анализ судебной практики показывает, что если работник не был уведомлен обо всех предстоящих изменениях условий трудового договора, то увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ будет признано неправомерным.

Если в уведомлении о предстоящем изменении условий трудового договора не названы причины организационного или технологического характера, повлекшие необходимость изменений, и увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ стало причиной спора, его разрешение будет зависеть от того, существовали ли такие причины в действительности и установлен ли данный факт судом. Если работнику перед увольнением по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ были предложены не все вакантные должности и увольнение стало причиной спора, его разрешение будет зависеть от оценки судом обстоятельств, из-за которых работодатель не предложил работнику занять эти должности.

5.1. Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если в уведомлении об изменении условий трудового договора перечислены не все предстоящие изменения?

Есть судебное постановление, которым увольнение в такой ситуации признано неправомерным. Вывод основан на том, что неуказание в уведомлении какого-либо из условий трудового договора, подлежащих изменению, свидетельствует о нарушении работодателем установленной ст. 74 ТК РФ процедуры увольнения.

Определение Калужского областного суда от 14.03.2013 по делу N 33-421/2013

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: В связи с открытием новых филиалов и в целях повышения эффективности работы для некоторых работников предприятия был установлен суммированный учет рабочего времени и введен сменный график работы. Работодатель направил работнице уведомление об установлении суммированного учета рабочего времени, не указав сведения о времени начала и окончания смен, их продолжительности, числе смен в сутки, а также о чередовании рабочих и нерабочих дней. 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 оставлено в силе.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются, в частности, режим рабочего времени и времени отдыха (если он отличается от общих правил, действующих в организации). О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан сообщить работнику в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Продолжение на стр. 4-8.

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

В нарушение положений ч. 2 ст. 74 ТК РФ работница не была уведомлена обо всех предстоящих изменениях условий трудового договора.

5.2. Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если причины организационного или технологического характера, повлекшие необходимость изменения условий трудового договора, не были указаны в уведомлении?

Есть судебное постановление, которым увольнение в такой ситуации признано правомерным. Вывод основан на следующем. Поскольку причины организационного или технологического характера, повлекшие необходимость изменения условий трудового договора, в действительности существовали, их неупоминание в уведомлении не может служить самостоятельным основанием для признания увольнения незаконным.

Определение Московского городского суда от 16.10.2013 по делу N 4г/7-10258/13

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: В связи с реорганизацией предприятия работодатель не имел возможности сохранить прежние условия трудового договора. Работница была уведомлена о предстоящих изменениях, но без указания их причин. 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 и апелляционное определение оставлены без изменений.

Причины организационного характера, повлекшие необходимость изменения условий трудового договора, в действительности существовали. Неупоминание таких причин в уведомлении не может служить самостоятельным основанием для признания увольнения незаконным.

5.3. Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если работнику были предложены не все вакантные должности?

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является правомерным. Вывод основан на следующем.

В соответствии с ч. 3 ст. 74 ТК РФ работнику, отказавшемуся трудиться в новых условиях, следует предложить другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять с учетом состояния здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие этим требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ допускается только при отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы (ч. 4 ст. 74 ТК РФ).

Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 11.12.2018 по делу N 33-8114/2018

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

Продолжение на стр. 5-8.

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

Обстоятельства дела: Работник был уволен, так как отказался от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора. Работодатель не предложил ему вакантную должность, которая появилась после уведомления работника об увольнении.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Работодатель нарушил порядок увольнения, предусмотренный ст. 74 ТК РФ. В течение всего срока проведения мероприятий, связанных с расторжением трудового договора в связи с изменением его условий, он должен был предлагать работнику вакансии, которые освобождаются.

Аналогичные выводы содержит:

Апелляционное определение Московского городского суда от 06.02.2013 по делу N 11-3640

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Перед увольнением ему были предложены не все вакантные должности.

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

Работодатель произвел увольнение с нарушением требований трудового законодательства, так как перед увольнением не предложил работнику все имеющиеся вакантные должности.

Определение Московского областного суда от 20.12.2011 по делу N 33-28574

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Перед увольнением по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работнице предложили одну вакантную должность из двух имеющихся.

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

В нарушение требований ст. 74 ТК РФ работодатель не предложил работнице все имеющиеся вакантные должности. Порядок увольнения не соблюден.

5.4. Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ до истечения двух месяцев со дня уведомления работника о подлежащих изменению условиях трудового договора?

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

Вывод основан на следующем. Согласно ч. 2 ст. 74 ТК РФ работодатель обязан письменно уведомить работника о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее чем за два месяца. Увольнение до истечения этого срока свидетельствует о нарушении работодателем порядка увольнения.

Апелляционное определение Московского городского суда от 02.08.2016 по делу N 33-25080/2016

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ до истечения двухмесячного срока предупреждения о том, что условия трудового договора будут изменены.

Продолжение на стр. 6-8.

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 нарушил порядок увольнения, предусмотренный ст. 74 ТК РФ. До окончания двухмесячного срока работодатель не вправе был увольнять работника, так как он в течение всего периода предупреждения мог сообщить о своем согласии либо отказе продолжить работу в измененных условиях.

Аналогичные выводы содержит:

Апелляционное определение Челябинского областного суда от 21.04.2014 по делу N 11-4312/2014

Требования работника: признать увольнение незаконным.

Обстоятельства дела: Работодатель уведомил работницу о предстоящих изменениях условий трудового договора, не указав, какие конкретно условия будут изменены. Позднее работодатель сообщил ей о предстоящем изменении наименования занимаемой должности. От продолжения работы в новых условиях и от предложенных вакансий работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ до истечения двух месяцев с момента повторного уведомления.

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

Увольнение произведено с нарушением порядка, предусмотренного ст. 74 ТК РФ, поскольку работница уволена до истечения двух месяцев с момента предупреждения о конкретных изменениях условий трудового договора.

5.5. Правомерен ли отказ работодателя выплатить при увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ выходное пособие, предусмотренное трудовым договором?

Есть судебное постановление, которым отказ выплатить выходное пособие в такой ситуации признан неправомерным.

Вывод основан на том, что включение в трудовой договор условия о выплате выходного пособия в повышенном размере при увольнении работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не противоречит действующему законодательству.

Апелляционное определение Московского городского суда от 16.01.2015 по делу N 33-627/2015

Требования работника: взыскать выходное пособие.

Обстоятельства дела: Дополнительным соглашением к трудовому договору предусмотрена выплата выходного пособия при расторжении трудового договора в размере пяти среднемесячных заработков. Работник уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, однако работодатель выплату в указанном размере не произвел.

Вывод и обоснование суда: Отказ в выплате неправомерен. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Трудовое законодательство не содержит запрета устанавливать непосредственно в трудовом договоре либо дополнительном соглашении к нему условия о выплате выходных пособий в повышенном размере.

Продолжение на стр. 7-8.

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

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры, связанные с отказом от продолжения работы вследствие изменения условий трудового договора

1. Решение принято в пользу работника: увольнение в связи с отказом от продолжения работы в новых условиях признано неправомерным

Действия работодателя по решению суда	Для информации
<p>1. Выплачивает работнику средний заработок за период вынужденного прогула (ст. ст. 139, 234, 394 ТК РФ)</p>	<p>На практике период вынужденного прогула может составлять от одного месяца до нескольких лет, в среднем - 2 - 12 месяцев (см., например, Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 16.05.2017 N 33-7806/2017 по делу N 2-3236/2017, Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 30.08.2017 по делу N 33-5792/2017, Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 16.03.2018 по делу N 33-3703/2018, Апелляционное определение Московского городского суда от 04.06.2018 по делу N 33-17692/2018).</p> <p>Об удержании НДФЛ, в случае если в решении суда размер денежной компенсации указан без разделения на причитающуюся работнику сумму и сумму, подлежащую удержанию в качестве НДФЛ, см. Энциклопедию спорных ситуаций по НДФЛ.</p>
<p>2. Выплачивает компенсацию за неиспользованные дни отпуска, предоставляемые за период вынужденного прогула, если это требование было заявлено работником (абз. 4 ч. 1 ст. 121, ч. 1 ст. 127 ТК РФ)</p>	<p>На каждый полный календарный месяц вынужденного прогула приходится 2,33 дня отпуска (Письма Роструда от 26.07.2006 N 1133-6, от 23.06.2006 N 944-6).</p>
<p>3. Выплачивает компенсацию морального вреда, если это требование было заявлено работником (ст. 237 ТК РФ)</p>	<p>На практике размер компенсации морального вреда может составлять от 1 000 руб. до нескольких десятков тысяч рублей, в среднем - 3 - 10 тыс. руб. (см., например, Кассационное определение Московского городского суда от 30.11.2017 N 4Г-15175/2017, Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.03.2018 N 33-1742/2018 по делу N 2-3959/2017, Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 04.09.2018 по делу N 33-925/2018, Апелляционное определение Московского городского суда от 18.06.2018 N 33-23100/2018)</p>

Окончание на стр. 8.

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

Продолжение (начало таблицы на стр. 8)

Действия работодателя по решению суда	Для информации
4. Возмещает судебные издержки работника, включая расходы на представителя в суде, если это требование было заявлено работником (ст. ст. 94, 98, 99, 100 ГПК РФ)	
5. Уплачивает госпошлину в размере, рассчитанном от присужденных к выплате сумм (ст. ст. 333.17, 333.19 НК РФ)	
6. Восстанавливает работника, если он заявлял такое требование (ст. 394 ТК РФ, ст. 211 ГПК РФ)	

Суд принимает решение о выплате компенсации за неиспользованные дни отпуска, предоставляемые за период вынужденного прогула, если работник просит изменить дату увольнения на более позднюю (см., например, Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10.07.2012 N 33-8799/2012, Апелляционное определение Московского городского суда от 12.12.2012 по делу N 11-39862, Апелляционное определение Московского городского суда от 18.10.2012 по делу N 11-22130).

В то же время анализ судебных постановлений апелляционной инстанции показывает, что нижестоящие суды иногда выносят решения об отказе в выплате указанной компенсации, ссылаясь на то, что выплата среднего заработка за период вынужденного прогула полностью возмещает материальный ущерб, причиненный работнику незаконным увольнением.

2. Решение принято в пользу работодателя: увольнение в связи с отказом от продолжения работы в новых условиях признано правомерным

Работодатель несет расходы по оплате услуг представителя, не являющегося работником организации (в среднем за 2 - 12 месяцев). Не подлежат взысканию с работника судебные расходы, понесенные работодателем в связи с рассмотрением дела в суде (ст. ст. 88, 94 ГПК РФ). Это обусловлено тем, что работники, которые обратились в суд с требованиями, вытекающими из трудовых отношений, освобождаются от оплаты судебных расходов согласно ст. 393 ТК РФ (см., например, Определение Верховного Суда РФ от 22.04.2011 N 89-В11-2, Обзор кассационной практики Верховного суда Республики Коми по гражданским делам за ноябрь 2011 года).