

Изменение определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

Технология применения статьи

В соответствии со статьёй 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора **не могут быть сохранены**, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

В соответствии с ч.2 ст.74 ТК РФ о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме **не позднее чем за два месяца**, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, **то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу** (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч.3 ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса (ч.4 ст.74 ТК РФ).

В случае, когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, **могут повлечь за собой массовое увольнение работников**, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьёй 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ч.5 ст.74 ТК РФ). Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса (ч.6 ст.74 ТК РФ). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. **Изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьёй, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями** (ч.7, 8 ст.74 ТК РФ).

Особого рассмотрения заслуживает порядок изменения ранее определённых условий трудового договора по основаниям, предусмотренным ст.74 ТК РФ. Необходимость изменения условий трудового договора может быть обусловлена изменением организационных или технологических условий труда. Указанные изменения могут затронуть применяемую работодателем технику и технологии производства,

выразиться в структурной реорганизации производства: изменения в технологии работ, обусловленные ужесточением требований к качеству выпускаемой предприятием продукции, изменения в техническом оснащении предприятия (структурных подразделений) в связи с необходимостью его усовершенствования вследствие износа, морального устаревания оборудования, изменения в организации рабочих мест по результатам их аттестации, изменения в организационной структуре предприятия, обусловленные введением в действие нового штатного расписания. **Инициатива в изменении условий трудового договора в данном случае принадлежит работодателю.**

Однако, эти изменения не могут затрагивать условия, определяющие трудовую функцию работника. Изменение организационно-технологических условий труда может повлечь за собой для данного работника изменение условий трудового договора, в соответствии с которыми определены: место работы, рабочее место (структурное подразделение, если соответствующее существенное условие ранее было включено в трудовой договор), права и обязанности работника, характеристики условий труда, в том числе влекущие за собой установление (отмену установленных ранее) в отношении работника компенсаций и льгот за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях, режим труда и отдыха, установленный в отношении работника, условия оплаты труда работника.

Однако ст.74 ТК РФ содержит ряд требований в отношении изменения условий трудового договора по указанному основанию, предварительное выполнение которых работодателем является обязательным.

Соответственно о вступлении в действие указанных изменений работник не позднее чем за два месяца до предполагаемой даты их введения должен быть уведомлен работодателем в письменной форме и под роспись до предполагаемой даты их введения, а работодатель – физическое лицо, не менее чем за 14 календарных дней согласно ст.306 ТК РФ. В случае, если работник по тем или иным причинам не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан незамедлительно предложить ему в письменной форме и под роспись иную имеющуюся в данной местности вакантную должность, соответствующую состоянию здоровья работника, которую он может выполнять с учётом его квалификации. Данные предложения могут быть направлены работнику в форме перечня вакантных должностей. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной ему работы трудовой договор с ним прекращается в порядке и по основанию, предусмотренным п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ.

Рассмотрим по подробнее нормы ст.74 ТК РФ и правовые последствия, могущие наступить для работника в случае её применения

1. Ст.74 ТК РФ трактует один из видов переводов, рассмотренных в ст.72.1 ТК РФ, - когда причиной, повлекшей изменение одного или нескольких условий трудового договора, были изменения организационных или технологических условий труда. При этом предполагается, что трудовая функция работника, определенная в трудовом договоре, остается неизменной.

2. Для рыночной экономики характерен высокий динамизм тех организационных и технологических условий, в которых применяется труд, поэтому законодатель обращает особое внимание на правовые последствия, которые наступают в результате изменения таких условий.

Под технологией понимается система производственной техники, а также способов её применения и функционирования. Следовательно, изменение технологических условий труда выражается во внедрении новой производственной техники (технологий), а также в изменении процессов их эксплуатации. Организация труда представляет собой сложную и многоаспектную категорию. Можно выделить две стороны организации труда. Во-первых, поскольку труд человека как объект правового регулирования носит общественный характер, он осуществляется во взаимодействии с другими людьми, во-вторых, общественный труд предполагает его денежную оценку. Следовательно, под организацией труда можно понимать упорядочение отношений между людьми в процессе их совместной трудовой деятельности, а также организацию оплаты труда. В связи с этим организация труда предполагает организацию режима труда и отдыха работников, их взаимодействие в процессе труда, управление процессом труда, его нормирование, учёт, формы и системы заработной платы и т.п.

Исходя из вышесказанного, под изменением организационных условий труда можно понимать изменение указанных и иных аналогичных факторов, в рамках которых осуществляется трудовая деятельность работника. Изменения технологического и организационного характера могут иметь следствием изменения существенных условий трудового договора при том, что трудовая функция работника остается прежней. Поскольку основанием для применения правил, установленных ст.74 ТК, являются конкретные, определяемые обстоятельства, то в случае возникновения спора работодатель должен доказать наличие этих обстоятельств, т.е. **изменения организационных или технологических условий труда.**

В противном случае действия работодателя, направленные на изменение условий трудового договора, **будут признаны незаконными.** В связи с этим необходимо учитывать, что исходя из ст.56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (ГПК РФ) работодатель обязан в суде представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например, изменений в технике и технологии производства, совершенствованием рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным (**п.21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2**).

3. Изменение условий трудового договора, происходящее вследствие изменения организационных и технологических условий труда, осуществляется по инициативе работодателя, **поэтому работодатель, как указывалось выше, обязан уведомить работника об этом в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения** (ч.2 ст.74 ТК РФ). Законодатель не устанавливает четкой процедуры уведомления работника об изменении условий трудового договора. Исходя из нормы статьи и её практике применения - это издание приказа (распоряжения) руководителя организации или иного уполномоченного работодателем лица о переходе к новым условиям труда, с которыми работник должен быть ознакомлен под расписку не позднее указанного срока. Работодатель, являющийся индивидуальным предпринимателем, таким же образом (издание приказа, распоряжения) обязан письменно предупредить работника об изменении

существенных условий трудового договора **не менее чем за 14 календарных дней** на основании ст. 306 ТК РФ.

4. При отказе работника от продолжения работы в новых условиях работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии таковой - любую другую работу, которую работник может выполнять с учётом его квалификации и состояния здоровья. Законодатель не устанавливает сроков, в течение которых работодатель должен предложить работнику другую работу в организации, а также конкретной формы, в которой может быть сделано такое предложение. Вместе с приказом о предстоящем изменении существенных условий трудового договора возможно в качестве приложения к приказу, предоставить работнику список всех имеющихся в организации вакансий. Работник, ознакомившись под роспись с приказом и предлагаемыми ему письменно перечнем вакансий в организации, одновременно может согласиться с переводом на любую соответствующую его квалификации и состоянию здоровья работу, либо отказавшись от перевода. В случае если работник согласился с переводом на другую имеющуюся в организации работу, такой перевод оформляется приказом (распоряжением) и дополнительным соглашением к трудовому договору, с указанием в нём новых условий, которые **обязательно** вносятся в трудовой договор работника. При отсутствии указанной работы либо при отказе работника от перевода на другую работу трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

Как следует из ст. 74, работодатель обязан предлагать работнику вакансии, имеющиеся в организации в данной местности. Обязанность предлагать вакансии в другой (других) местностях работодатель должен, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями или индивидуальным трудовым договором. Вместе с тем, работодатель может предложить высвобождаемым работникам любую вакансию, вне зависимости от ее месторасположения.

5. Изменение организационных или технологических условий труда может привести к изменению условий трудового договора не одного, а группы работников. Тогда в соответствии со ст.74 ТК РФ в случае, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев. Условие о продолжительности рабочего времени относится к числу существенных условий труда, поэтому введение неполного рабочего времени допускается **только с согласия каждого работника**. Свою волю работник может выразить, ознакомившись с соответствующим приказом (распоряжением) работодателя. Вместе с тем, поскольку установление неполного рабочего времени не является постоянным, составление прилагаемого к трудовому договору дополнительного соглашения, определяющего данное условие, главное, согласие работника с приказом о временном переводе. Дополнительное соглашение необходимо в случае, если работодатель и работник достигнут согласия в том, что работа в условиях неполного рабочего времени будет носить **постоянный характер**. При отказе работника от продолжения работы на этих условиях трудовой договор расторгается по п.2 ст.81 ТК РФ с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций (ст.ст.81,178 - 180 ТК РФ).

Согласно п.1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного Постановлением Совета Министров

РФ от 05.02.1993 № 99, основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников за определённый календарный период. К ним относятся: а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек; б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве: 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней; в) увольнение работников в количестве 1% общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

Критерии массового увольнения также определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях, поэтому указанные правила применяются только при отсутствии соответствующих положений в отраслевых (территориальных) соглашениях (82 ТК РФ).

Порядок учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации регулируют нормы гл.58 ТК РФ и соответственно Положения отраслевых и (или) территориальных соглашений.

Так Московским Трёхсторонним соглашением на 2019-2021 годы критериями массового увольнения считаются показатели численности увольняемых работников организаций с численностью работающих от 15 и более человека определённый период времени – в течение 30 календарных дней более 25 % работников организации от общей численности работающих п.2.13, п.2.13.1. Сокращение численности или штата работников организации: 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней (п.2.13.2 Московского трёхстороннего соглашения на 2019-2020 годы).

Согласно п.8.1 Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности РФ на 2018-2020 массовым увольнением работников считается увольнение двух и более процентов численности работающих в течение девяносто календарных дней.

6. Совершенно очевидно, что правила ч.ч.5, 6 ст.74 ТК РФ не носят универсального характера, поскольку: а) их применение составляет право, но не обязанность работодателя; б) применяются в случаях массового высвобождения работников; в) по своему содержанию носят временный характер, поскольку применяются **в целях сохранения рабочих мест, поскольку предполагается**, что обстоятельства, обусловившие сокращение продолжительности рабочего времени, носят временный характер и после их устранения работникам будет установлен режим рабочего времени, обусловленный трудовым договором. При отсутствии хотя бы одного из указанных условий данные правила не применяются и высвобождаемые работники могут быть уволены по правилам п.2 ст.81 ТК РФ с предоставлением соответствующих гарантий и компенсаций, с соблюдением правил ст.179 ТК РФ о преимущественном праве в случае расторжения трудового договора с работником, на оставление на работе при сокращении численности или штата.

7. Законодатель исходит из безусловного **признания того факта**, что изменение условий труда всегда осуществляется по инициативе работодателя, поэтому устанавливается, что **не могут вводиться изменения условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения** (ч.8 ст.74 ТК РФ).

Однако, необходимо учитывать, что локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников, причём о введении новых норм труда работники должны быть извещены **не позднее чем за два месяца** (ст.162 ТК РФ). Таким образом, новые условия труда, влекущие изменение трудового договора, могут быть введены единолично работодателем только при том условии, если они не ухудшают положения работника по сравнению с условиями коллективного договора (соглашения). Иначе они могут быть введены только в том случае, если будет соответствующим образом пересмотрено содержание коллективного договора (соглашения), а также при необходимости принято во внимание мнение представительного органа работников. Вместе с тем, изменение условий трудового договора может быть следствием объективно действующих факторов, например, изменение конъюнктуры на товарных рынках, на которых действует работодатель, влечет необходимость реформирования применяемых технологий или организации труда. В таких случаях воля работодателя направлена не на изменение условий трудового договора, а на то, чтобы посредством реорганизации производства приспособить его к новым экономическим условиям, с тем чтобы обеспечить существование организации как хозяйствующего субъекта. Поскольку внести изменения в содержание трудового договора работодатель может при условии внесения соответствующих изменений в коллективный договор или соглашение, что возможно лишь при наличии к тому встречного волеизъявления другой стороны (сторон) в договоре (соглашении), то при отсутствии такого волеизъявления реализация ст.74 ТК РФ становится невозможной. **В этом случае работодатель вынужден либо вносить изменения в трудовой договор на основании общих правил о переводах на другую постоянную работу (ст.ст.57, 72, 72.1 ТК РФ), т.е. с согласия работника, либо применять правила о временных переводах в соответствии со ст.72.2 ТК РФ, а также применять установленные законом правовые нормы главы 13 ТК РФ при расторжении трудового договора.**

8. Хотелось бы обратить внимание ещё на один существенный момент.

В 2002 году в Трудовом кодексе Российской Федерации вместо понятия «изменение существенных условий труда» (ч.3 ст.25 КЗоТ РСФСР) появилось такое понятие, как «**изменение условий трудового договора**».

При этом, не имеют значения и не влекут никаких правовых последствий изменения в условиях труда, если они не связаны с изменением содержания трудового договора. Например, установка нового оборудования, компьютеров и пр. не всегда связаны с изменением трудовой функции (специальности, профессии, квалификации), размера заработной платы, продолжительности или режима рабочего времени и прочих условий, установленных трудовым договором, **но это может повлечь за собой изменения фактических условий труда работника.** Поскольку содержание трудового договора в данном случае не меняется, данные изменения могут быть осуществлены работодателем без соблюдения правил о переводе на другую работу. В этом случае работник, не желающий продолжать работу в новых условиях труда, сохраняет за собой право прекращения трудового договора с ним собственному желанию (ст. 80 ТК РФ), а работодатель, как указывалось выше, в соответствии со ст.81 ТК РФ имеет право прекратить трудовой договор с работником при наличии к тому соответствующих оснований, о которых указывалось выше.