

УДК 349.2

*Н.П. Шайхутдинова***ИЗМЕНЕНИЕ ОПРЕДЕЛЕННЫХ СТОРОНАМИ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ПРИЧИНАМ, СВЯЗАННЫМ С ИЗМЕНЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЛИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ**

Рассматриваются практические проблемы применения норм Трудового кодекса РФ об изменении условий трудового договора по инициативе работодателя. Анализируются такие актуальные проблемы, как проблема определения содержания понятия «изменение организационных или технологических условий труда», проблема несоответствия норм Трудового кодекса при изменении условия трудового договора о структурном подразделении, проблема соблюдения прав работников при введении неполного рабочего времени, а также вопросы возможности увольнения работников по сокращению штата при введении неполного рабочего времени в условиях массового увольнения. Приводятся теоретические обоснования и анализ судебной практики по рассматриваемым проблемам. В данной статье делается вывод о необходимости внесения изменений в соответствующие нормы Трудового кодекса, а также разъяснения спорных положений Высшими судебными органами.

*Ключевые слова:* трудовой договор, изменение условий трудового договора, работник, работодатель, неполное рабочее время, массовое увольнение, гарантии работникам.

По общему правилу в соответствии со ст. 72 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, которое оформляется в письменной форме. В порядке исключения, согласно ст. 74 ТК РФ, работодатель вправе в связи с изменением организационных или технологических условий труда в одностороннем порядке изменить условия трудового договора, определенные сторонами при его заключении. Данная норма позволяет работодателю реализовать власть, предоставленную ему законом, в своих хозяйственных интересах, обеспечивая установленные гарантии работникам. Нормы ст. 74 ТК РФ в сравнении с общими нормами ст. 72 ТК РФ являются специальными и обладают по отношению к ним юридическим приоритетом.

Но в практической деятельности применение данной нормы вызывает немало трудностей.

Одной из проблем применения является правильное определение причин изменения условий трудового договора. По смыслу ч.1 ст. 74 ТК РФ такие причины должны быть связаны с изменением организационных или технологических условий труда. Понятие «изменение организационных или технологических условий труда» является юридически нечетким и носит оценочный характер. Несмотря на то что в самой статье приводится его уточнение в виде краткого перечня, включающего в себя изменения в технике и технологии производства, структурную реорганизацию производства, в то же время указание на другие причины позволяет говорить о возможности толковать данное понятие в различной интерпретации. В сложившейся ситуации возникает возможность для манипулирования данными терминами.

Что именно понимать под организационными или технологическими условиями труда, в каких пределах их изменение допустимо, насколько изменения организационных или технологических условий труда влияют на условия труда работников и возможно ли вводить изменения, не затрагивая интересы работников? Все эти и аналогичные вопросы в настоящее время остаются вне области определения законодателя и уводят правоприменителя в область оценочных суждений, которые не всегда являются объективными. Учитывая мнение судов о том, что работодатель не обязан доказывать необходимость таких изменений<sup>1</sup>, а суд не вправе вмешиваться в оценку целесообразности принятия такого решения<sup>2</sup>, это приводит к злоупотреблениям в области трудовых прав работников.

По нашему мнению, действующая редакция ч. 1 ст. 74 ТК РФ позволяет отнести к изменениям организационных условий труда, например, изменение структуры организации, хотя фактически данные изменения не несут какой-либо смысловой нагрузки кроме желания работодателя перетасовать

<sup>1</sup> См. напр.: Кассационное определение СК по гражданским делам Пермского краевого суда от 31 августа 2011 г. по делу № 33-8825; Апелляционное определение СК по гражданским делам Ярославского областного суда от 24 сентября 2012 г. по делу № 33-3711/2012 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> Кассационное определение СК по гражданским делам Пермского краевого суда от 31 августа 2011 г. по делу № 33-8825 // СПС «КонсультантПлюс».

структурные подразделения, их функциональное назначение и, соответственно, работников. Более того, по смыслу ст. 74 ТК РФ работодатель может в одностороннем порядке менять даже условие трудового договора о структурном подразделении, в котором трудится работник, что представляет собой перевод на другую работу. Такой перевод следует признать безосновательным, поскольку согласно ст. 72.1 ТК РФ изменение структурного подразделения в случае, если оно согласовано в трудовом договоре, квалифицируется как перевод на другую работу и допустимо только с согласия работника, за исключением временных переводов в порядке ст. 72.2 ТК РФ. По нашему мнению, в случае изменения структурного подразделения необходимо применять правила о сокращении численности или штата работников с обеспечением соответствующих гарантий.

В то же время ст. 74 ТК РФ разрешает работодателю в определенных случаях изменять в одностороннем порядке все условия трудового договора с работником (как обязательные, так и дополнительные и иные) кроме трудовой функции. Таким образом, разрешая одностороннее изменение условия о структурном подразделении в случае, если оно согласовано сторонами в трудовом договоре, ст. 74 ТК РФ вступает в противоречие со ст. 72.1 ТК РФ.

Комплексный анализ ст. 72.1 и 74 ТК РФ позволяет говорить о наличии существенного противоречия между ними.

Данные нормы по юридической силе и по времени принятия являются равноценными. Из анализа указанных норм по уровню регулируемых отношений следует, что в данной части ст. 74 ТК РФ нельзя рассматривать как специальную норму по отношению к ст. 72.1 ТК РФ. Таким образом, имеет место коллизия двух правовых норм, требующая законодательного решения или компетентного разъяснения на уровне высших судебных органов.

Пленум Верховного Суда РФ к подобным причинам изменений организационных или технологических условий труда относит совершенствование рабочих мест на основе их аттестации<sup>3</sup>, а с учетом реформирования трудового законодательства следует понимать – на основе специальной оценки условий труда. Судебная практика в качестве рассматриваемых причин называет улучшение условий труда, внедрение новых методов, освоение новых технологий, модернизацию и замену оборудования, совершенствование структуры управления или организации рабочих мест и т. п.<sup>4</sup>

К числу организационных изменений могут быть отнесены, в том числе введение, замена и пересмотр норм труда, изменения в организационной структуре учреждения с перераспределением нагрузки на подразделения или на конкретные должности и, как следствие, изменение систем оплаты труда<sup>5</sup>. По мнению суда, пересмотр работодателем условий организации труда и перераспределение должностных обязанностей, а также приведение размера оплаты труда в соответствие с реально выполняемыми трудовыми обязанностями, направленные на эффективное функционирование и управление предприятием, минимизацию производственных затрат, также являются изменением организационных условий труда и не связаны с изменением трудовой функции работника<sup>6</sup>.

Но сам по себе факт структурной реорганизации подразделений с передачей функций одного из них другому не может быть расценен как изменение организационных или технологических условий труда. Изменение условий труда имеет место, если следствием этого явилось изменение объема выполняемых работ, зоны обслуживания, продолжительности рабочего времени<sup>7</sup> или иных условий. Законодателем для защиты прав работника как более слабой стороны в трудовых отношениях от произвольных действий работодателя предусмотрено, что определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены по инициативе работодателя только тогда, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Другая проблема, по нашему мнению, заключается в реальности требований ч. 8 ст. 74 ТК РФ, предусматривающей недопустимость ухудшения положения работника по сравнению с условиями

<sup>3</sup> Пункт 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>4</sup> Кассационное определение СК по гражданским делам Пермского краевого суда от 31 августа 2011 г. по делу № 33-8825 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>5</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Кировского областного суда от 21 августа 2012 г. по делу № 33-2749 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>6</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Ярославского областного суда от 24 сентября 2012 г. по делу № 33-3711/2012 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>7</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 20 ноября 2012 г. № 11-27489/2012 // СПС «КонсультантПлюс».

коллективного договора, соглашений. Изменение организационных или технологических условий труда может влечь установление как лучших, так и худших условий, по сравнению с условиями, предусмотренными трудовым договором при его заключении. Например, если условия оплаты труда работников отражены в коллективном договоре, то изменять эти условия в сторону ухудшения работодатель без согласия работников не вправе и при наличии изменений организационных или технологических условий труда, поскольку это ухудшает положение работников. Но в то же время после достижения соответствующей договоренности о внесении изменений в коллективный договор такое право у работодателя появляется автоматически. Хотя само по себе внесение изменений в коллективный договор, равно как и его заключение, принятие положения об оплате труда работников не является основанием для применения положений ст. 74 ТК РФ, поскольку такие обстоятельства не свидетельствуют об изменении организационных или технологических условий труда<sup>8</sup>. Таким образом, реальность действия ч. 8 ст. 74 ТК РФ ставится под сомнение, когда речь идет о соответствии условиям коллективного договора, поскольку работодатель может обойти это условие путем изменения содержания коллективного договора. Успехом для реализации данной гарантии может быть только жесткая обоснованная позиция работников как стороны коллективного договора.

В практике применения немало спорных вопросов возникает при применении особых правил, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь массовое увольнение работников. Для таких случаев ст. 74 ТК РФ предусмотрены определенные процедурные особенности. Согласно ч. 1 ст. 82 ТК РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. При этом законодатель умалчивает по поводу того, что считать критериями массового увольнения при отсутствии таких соглашений. Возникает двойственная позиция в действиях работодателя. Во-первых, допустимо говорить о невозможности применения данной конструкции, поскольку других вариантов определения массового увольнения законом не предусмотрено; во-вторых, учитывая содержание ст. 423 ТК РФ, обратиться к Положению об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденному постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99. Полагаем, что в ст. 82 ТК РФ целесообразно указать альтернативные варианты определения критериев массового увольнения при отсутствии соответствующих соглашений.

Согласно правилам чч. 5 и 6 ст. 74 ТК РФ при наличии критериев для массового увольнения работодатель в целях сохранения рабочих мест может с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. По своему содержанию указанные правила носят временный характер, поскольку применяются в строго определенных условиях и имеют ключевую цель – сохранение рабочих мест. Говоря о режиме неполного рабочего времени, законодатель проявил некоторую терминологическую непоследовательность, поскольку согласно гл. 16 ТК РФ среди разновидностей режимов рабочего времени такого режима нет. Из содержания гл. 15 ТК РФ неполное рабочее время рассматривается как вид рабочего времени, а не режим. Полагаем, что с целью исключения терминологической неточности слово «режим» необходимо исключить из содержания чч. 5, 6 и 7 ст. 74 ТК РФ, поскольку действующая редакция данной нормы некорректна и не соответствует принципу единообразия терминологии трудового права.

Также в числе проблем правоприменения ст. 74 ТК РФ отсутствие указания на возможность введения неполного рабочего времени один раз или это может носить длящийся характер. Предупредив работников за два месяца в период, когда срок первоначального установления неполного рабочего времени еще не истек, может ли работодатель начать процедуру его установления вновь на новый срок? Отсутствие конкретизации по данному вопросу позволяет работодателям использовать данную конструкцию многократно на протяжении нескольких лет, преследуя тем самым свой работодателеский интерес. При этом работники находятся экономически в невыгодном положении, теряя заработок. Думается, установление в ст. 74 ТК РФ нормы о недопустимости введения данного режима два раза подряд позволило бы исправить сложившуюся ситуацию.

И наконец, весьма проблемным является вопрос об увольнении работника в случае его отказа от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени. Трудовой договор в таком случае с ним расторгается на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – сокращение численности или штата работни-

<sup>8</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 22 мая 2012 г. № 11-5144// СПС «КонсультантПлюс».

ков организации. Использование этого основания в рассматриваемой конструкции выглядит нелогично, поскольку фактически сокращения численности или штата работников не происходит, а имеет место отказ от продолжения работы в измененных условиях. С точки зрения юридической техники такой прием может рассматриваться как использование правовой фикции. Но более правильным был бы выбор п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Весьма проблематичной является и процедура соблюдения гарантий, предусмотренных законом при увольнении по сокращению работников. Так как иной порядок увольнения по данному основанию не предусмотрен, то работодатель обязан предупредить работников о сокращении не менее чем за два месяца. То, что он уже был предупрежден за два месяца, не может быть учтено, так как работник предупреждался об изменении режима рабочего времени, а не о сокращении. Таким образом, работник находится в статусе предупрежденного работника суммарно не менее четырех месяцев, а учитывая, что речь идет о массовом сокращении, то не менее пяти месяцев. Судебная практика исходит из того, что в этом случае увольнение должно быть произведено с предоставлением соответствующих гарантий и компенсаций, в частности, с соблюдением правил ст. 179 ТК РФ, трактующей преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации<sup>9</sup>. В то же время соблюдать эти правила не представляется возможным, поскольку, как уже было сказано, реального сокращения штата не производится.

Очевидно, что использование п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в качестве основания увольнения в случае отказа работника от работы в режиме неполного рабочего времени было введено в целях повышения гарантий для работников. Но фактически данная цель не была достигнута. Работодатель, сталкиваясь с трудностями правоприменения указанной нормы, зачастую вынужден искать компромисс на условиях, не всегда выгодных для работника. Полагаем, что было бы целесообразно ввести дополнительные гарантии для работников, высвобождаемых в подобной ситуации.

Таким образом, с одной стороны, можно увидеть, что наличие в ТК РФ ст. 74 очень важно для работодателя в его хозяйственной деятельности, поскольку тем самым ему предоставляются большие возможности в преодолении сложных производственных ситуаций. С другой стороны, имеют место значительные трудности в реализации данной нормы в связи с неточностью формулировок и неопределенностью отдельных процедур. Решение данного вопроса видится в конкретизации ст. 74 ТК РФ и разработке руководящих разъяснений в постановлении Пленума Верховного Суда РФ.

Поступила в редакцию 11.02.15

*N.P. Shaykhutdinova*

#### **CHANGE OF THE EMPLOYMENT CONTRACT TERMS SPECIFIED BY PARTIES FOR REASONS RELATED TO THE CHANGE OF ORGANIZATIONAL OR TECHNOLOGICAL WORKING CONDITIONS: PROBLEMS OF ENFORCEMENT**

This article discusses the practical problems of application of the Labour Code to change the terms of an employment contract initiated by the employer. The author analyzes the current problems such as the problem of the definition of the concept of "organizational or technological change in working conditions", the problem of abnormality the Labor Code when changing employment conditions on the structural subdivision, the problem of employees' rights at the introduction of part-time work. The article also analyzes the issues on the possibility of dismissal of employees caused by staff reduction or introduction of part-time work under mass layoffs. This paper presents the theoretical foundations and analysis of judicial practice on the issues under consideration. This article concludes that there is a need for changes in the relevant rules of the Labor Code; the explanation of disputable positions by highest judicial bodies is also required.

*Keywords:* contract of employment, change in the conditions of an employment contract, employee, employer, part-time work, massive layoffs, guarantees to employees.

Надежда Павловна Шайхутдинова,  
кандидат юридических наук, доцент кафедры  
трудового права и основ правоведения

ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет»  
426034, Россия, г. Ижевск, ул. Университетская, 1 (корп. 4)

Shaykhutdinova N.P., PhD  
Candidate of Law, Associate Professor  
at Department of labor law and basics of jurisprudence

Udmurt State University  
426034, Russia, Izhevsk, Universitetskaya st., 1/4

<sup>9</sup> Определение Московского городского суда от 14.09.2010 № 33-28594 // СПС «КонсультантПлюс».