

**Статья на тему «Прокурор - разъясняет»:  
«Споры при расторжении трудового договора  
по п.7 ст.77 Трудового кодекса РФ».**

Право каждого человека свободно распоряжаться своими способностями к труду гарантирована статьей 37 Конституции Российской Федерации.

Свобода труда обеспечивается, в том числе, запретом принудительного труда, произвола работодателя по изменению условий труда и трудовой функции в принудительном порядке.

Согласно Конвенции Международной организации труда от 28.06.1930 года №29 «Относительно принудительного или обязательного труда» под принудительным трудом понимается всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.

В соответствии с п.16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (далее по тексту – ТК РФ) и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ (в связи с катастрофой природного или техногенного характера, производственной аварией и т.п., а также в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества и т.п.).

Как указал Конституционный Суд РФ в определении от 23.05.2006 №149-О, Трудовой Кодекс РФ, гарантируя защиту от принудительного труда, в части первой ст.72 ТК РФ предусмотрел запрет перевода работника на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, без письменного согласия работника.

В соответствии со ст.ст.15, 57 ТК РФ под трудовой функцией понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации, должности, конкретного вида поручаемой работнику работы.

Согласно ч.2 ст.57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор является условие о месте работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – о месте работы с указанием наименования обособленного структурного подразделения и его местонахождения.

Постоянное или временное изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение указано в трудовом договоре) или местности (в случае наличия соответствующего условия трудового договора) при продолжении работы у того же работодателя, согласно ч.1 ст.72.1 ТК РФ, является переводом. Соглашение об изменении

определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Работодатель имеет право изменить в одностороннем порядке условия трудового договора, если эти изменения не касаются условий, определяющих трудовую функцию работника и только при наличии причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, когда сохранение в трудовом договоре прежнего условия о структурном подразделении невозможно (п. 21 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ»).

Между тем, при юридической квалификации изменений условий трудового договора возникают сложности в разграничении перевода работника на иную работу от изменения условий трудового договора и, как следствие, неоднозначные выводы при формировании вывода о возможности увольнения работника по п.7 ст.77 ТК РФ.

В соответствии с частью третьей ст.72 ТК РФ не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

Таким образом, изменение рабочего места в иное структурное подразделение (если оно является условием трудового договора), расположенное в иной местности, является переводом и не может быть осуществлено без письменного согласия работника, а в случае отсутствия такого, не дает работодателю права на увольнение по п.7 ст.77 ТК РФ.

Указанные правовые ошибки послужили основанием для возвращения дела на рассмотрение в суд апелляционной инстанции, которым, при новом рассмотрении, сотрудники восстановлены на работе.

Также в судебной практике возникают проблемы в оценке основания применения работодателем возможности изменения установленных трудовым договором условий.

В соответствии со ст. 74 ТК РФ изменение условий трудового договора (за исключением трудовой функции) по инициативе работодателя допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением в технике и технологии производства, структурной реорганизации производства, другим причинам, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

Вместе с тем, в указанной статье не раскрывается, что следует понимать под причинами, связанными с изменением организационных или технологических условий труда, что рождает неоднозначное судебное толкование. Также трудовое законодательство не дает определения понятию «структурная реорганизация».

В то же время, как показывает практика, под этим термином можно понимать изменение организационной структуры предприятия, организационно-штатные мероприятия, изменение количества структурных подразделений, их названия и подчиненность, и связанное с этим перемещение должностей внутри структуры организации (например, из одного структурного подразделения

в другое, если структурное подразделение не являлось условием трудового договора и (или) расположено в той же местности).

Так, судебной коллегией по гражданским делам Иркутского областного суда Иркутской области 10.11.2016 отменено решение Усть-Кутского городского суда о восстановлении на работе лица, уволенного по п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ.

Удовлетворяя требования истца о восстановлении на работе, суд первой инстанции исходил из того, что фактически на предприятии изменение организационных или технологических условий труда не произошло. Однако, в материалы дела предоставлен приказ директора об изменении организационной структуры предприятия, выразившейся в изменении статуса структурного подразделения – оперативно-диспетчерской службы с переподчинением его в качестве отдела административно-управленческого подразделения. Должность, занимаемая истцом, сохранена в оперативно-диспетчерской службе, уже как в отделе административно-управленческого персонала, без изменения трудовой функции и местности исполнения трудовых обязанностей.

Судом апелляционной инстанции указано, что изменение структуры, штатного расписания относится к исключительной компетенции работодателя, а отказ работника продолжить работу в новых условиях, основанием для увольнения по п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ. По итогам рассмотрения, в удовлетворении исковых требований отказано.

В соответствии с частью 2 ст.74 ТК РФ, о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах их вызвавших, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Специальной формы уведомления законодательством не предусмотрено, поэтому работодатель разрабатывает ее самостоятельно. Отсутствие четкой регламентации трудовым законодательством необходимых сведений, которые должны быть изложены в уведомлении об изменении условий трудового договора, вызывают трудности в его оценке судом.

Судебное толкование «надлежащего» уведомления показывает, что оно должно быть адресовано персонально работнику, содержать информацию о происходящих изменениях (структуры, штатного расписания, новом названии его структурного подразделения, изменении условий по оплате труда и др.), а также разъяснение о возможности отказаться от продолжения работы в новых условиях и о последствиях такого отказа. Уведомление должно быть вручено под роспись и именно с момента ознакомления подлежит исчислению двух месячный срок, по истечении которого работник может быть уволен. Получение работником уведомления об изменении условий трудового договора подтверждается его подписью на копии этого уведомления, а в случае отказа работника от подписания уведомления – актом об ознакомлении и отказе от подписи.

Так, судебной коллегией по гражданским делам Иркутского областного суда отменено решение Усольского городского суда о восстановлении на работе, вынесенное в связи с ненадлежащим уведомлением лица о предстоящих изменениях условий трудового договора и непредоставлением ответчиком достаточных доказательств изменений организационных или технологических условий труда.

Судом установлено, что коллективным договором организации принят единый порядок организации оплаты труда на основе применения Единой тарифной сетки. В рамках организационно-штатных мероприятий внесены изменения в штатные расписания предприятия по категориям персонала с изменением окладов директоров филиалов, в связи с чем, оклад истца подлежал уменьшению.

Удовлетворяя исковые требования, суд первой инстанции исходил из того, что уведомление истца работодателем о предстоящих изменениях условий трудового договора произведено с нарушением двух месячного срока. При этом, уведомление работодателя, направленное работнику за два месяца до предстоящих изменений, признано судом ненадлежащим, так как информация о предстоящих изменениях не обеспечивает в полной мере право работника на получение необходимой информации.

Вопреки указанным выводам, судом апелляционной инстанции при изучении уведомления, установлено, что оно содержит сведения о структурной реорганизации, утвержденной приказом генерального директора, определенном сторонами условия трудового договора об оплате труда, которое не может быть далее сохранено. В связи с чем, истцу предложено заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник предупрежден о расторжении трудового договора, с выплатой выходного пособия, на основании п.7 ст.77 ТК РФ, в случае отказа от продолжения работы в новых условиях. Судебной коллегией обоснованно указано, что работодатель не обязан в уведомлении обосновывать целесообразность имевшей место структурной реорганизации на предприятии. В связи с отсутствием согласия работать в новых условиях, работодатель в письменной форме предложил истцу другую имеющуюся у него работу (вакантные должности, соответствующие квалификации работника, а также и нижестоящую и нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Истец не выразил согласия на их занятие, в связи с чем, был уволен. Данные факты послужили основанием для отмены судебного акта и отказа в удовлетворении требований истца в полном объеме.

Прокурора Старополтавского района  
Волгоградской области

младший советник юстиции

И.Н. Зуйков