

Трудовые споры: когда работник не сможет оспорить одностороннее изменение работодателем условий трудового договора. Анализ судебной практики

В трудовом законодательстве, как и в гражданском, присутствует понятие одностороннего изменения договора. Однако одностороннее изменение трудового договора происходит по иным основаниям и в ином порядке нежели в процедуре одностороннего изменения гражданско-правового договора. Это объясняется специфической природой трудовых отношений, в которых стороны изначально находятся на неравных позициях. И для того, чтобы обеспечить между ними необходимый паритет, в трудовом праве содержатся нормы, позволяющие как работодателю выполнять свою основную задачу, заключающуюся в обеспечении экономического развития предприятия, так и защищающие работника от злоупотреблений со стороны работодателя как более сильной стороны в трудовом договоре.

Какие условия обязательны для трудового договора

Как следует из положений [статьи 57](#) Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), существенными условиями трудового договора являются:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- иные условия, предусмотренные трудовым законодательством.

Когда работодатель вправе изменять условия трудового договора без согласия работника

По общему правилу, изменение существенных условий трудового договора возможно и по инициативе работника, и по инициативе работодателя путем достижения ими взаимного согласия, оформленного в виде дополнительного соглашения к трудовому договору.

Как предусмотрено [статьей 72](#) ТК РФ, изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

К исключительным случаям, когда работодатель вправе изменять условия трудового договора без согласия работника, Трудовой кодекс относит:

- временный перевод на другую работу на срок до одного месяца, предусмотренный частью 2 [статьи 72.2](#) ТК РФ в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или

эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. В такой ситуации работник может быть переведен без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий;

- временный перевод на другую работу на срок до одного месяца, предусмотренный частью 3 [статьи 72.2](#) ТК РФ в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи;
- изменение организационных или технологических условий труда, указанных в [статье 74](#) ТК РФ. Анализ судебной практики позволяет сделать вывод, что к числу организационных изменений суды относят изменения в структуре управления организации; внедрение форм организации труда (бригадные, арендные, подрядные и др.); изменение режимов труда и отдыха; введение новых или замену действующих норм труда; перераспределение нагрузки на подразделения или на конкретные должности и, как следствие, изменение систем оплаты труда. К технологическим изменениям условий труда суды относят, например, внедрение новых технологий производства; нового оборудования (станков, агрегатов, механизмов); введение новых или изменение прежних технических регламентов; разработку и производство новых видов продукции; усовершенствование рабочих мест;
- привлечение к сверхурочной работе в случаях, установленных [статьей 99](#) ТК РФ;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, установленных [частью 3 статьи 113](#) ТК РФ;
- перевод работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без учета профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности), указанной в разрешении на работу или патенте, на основании которых такой работник осуществляет трудовую деятельность, и не более чем один раз в течение календарного года с соблюдением особенностей, предусмотренных [статьей 327.4](#) ТК РФ.
- в иных случаях, установленных для определенных категорий работников.

Позиции судов

В одностороннем порядке работодатель вправе изменить одно или одновременно несколько вышеуказанных условий трудового договора в зависимости правового основания таких изменений.

При возникновении спора с работником в отношении законности изменения условий трудового договора работодателем в одностороннем порядке обязанность доказать наличие обстоятельств, являющихся основанием для такого изменения, лежит на работодателе.

Например, в [Апелляционном определении Приморского краевого суда от 16.10.2018 по делу N 33-9973/2018](#) указано, что истец обоснованно считает перевод на другую работу незаконным, так как он не давал на него согласия. Как указал суд, соглашаясь с доводами истца, работодатель вправе переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу только в экстраординарных ситуациях, указанных в [ч. 2](#) и [3 ст. 72.2](#) ТК РФ, либо для устранения их последствий. Однако доказательств наличия чрезвычайных обстоятельств, обусловивших необходимость временного перевода работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу, не установлено. Ссылки ответчика на необходимость перевода истца в связи с отсутствием там сотрудников не могут быть признаны таковыми.

Таким образом, работодатель не доказал наличие обстоятельств, являющихся основанием для перевода работника на безусловную трудовым договором работу, и, следовательно, им незаконно был осуществлен перевод работника под предлогом производственной необходимости при отсутствии исключительных случаев, свидетельствующих о реальной необходимости такого перевода.

К иному решению пришел суд в связи с тем, что работодатель обосновал законность приостановки работы, доказав его законность при том, что работник, выступая истцом считал, что работодатель незаконно объявил простой, лишив его возможности трудиться и получать заработную плату. Как указал суд, не соглашаясь с доводами истца, в [Апелляционном определении Ростовского областного суда от 20.12.2018 по делу N 33-22651/2018](#): по смыслу ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. Отзыв лицензии у банка в безусловном порядке не влечет объявление режима простоя в отношении всех сотрудников банка, поскольку в данный период деятельность банка в полном объеме не прекращается. При этом не исключается отсутствие определенного объема работы у некоторых работников с учетом ее характера. Установлено, что после объявления простоя банковская деятельность в филиале не велась, была отключена электроэнергия и вывезена документация. Указанное свидетельствует о том, что после отзыва лицензии у банка та работа, которую истец выполнял в соответствии с должностными обязанностями, объективно отсутствовала. Следовательно, введение простоя в отношении него не может быть признано незаконным.

[Апелляционным определением Санкт-Петербургского городского суда от 19.02.2020 N 33-4314/2020 по делу N 2-2884/2019](#) отказано в удовлетворении требования в восстановлении на работе, взыскании заработной платы и премии работнику, который осуществлял деятельность в качестве бухгалтера по учету материалов и основных средств. Работодателем был издан приказ о переименовании должности работника и уменьшении оклада в связи с изменением организационных условий труда. Работник от продолжения работы на новых условиях отказался, в связи с чем был уволен на основании [п. 7 ч. 1 ст. 77](#) Трудового кодекса РФ. Отказывая работнику в иске, суд указал, что обязательными условиями увольнения по [пункту 7 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации являются изменение организационных или технологических условий труда, изменение определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда, отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, соблюдении работодателем процедуры увольнения (уведомление работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца). При этом суд первой инстанции проанализировал ранее выполняемые истцом трудовые обязанности по должности "бухгалтер по учету материалов и основных средств" и требования новой должностной инструкции по должности "бухгалтер по учету материалов" и счел установленным и доказанным факт организационных изменений в компании ответчика, что повлекло необходимость изменения условий труда, а также учитывая, что истец отказалась продолжать работать в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции об отказе в удовлетворении исковых требований истца о восстановлении на работе.

[Апелляционным определением Санкт-Петербургского городского суда от 17.09.2019 N 33-19927/2019 по делу N 2-63/2019](#) частично удовлетворено требование работника-истца о взыскании задолженности по заработной плате, процентов за просрочку выплаты и компенсации морального вреда. Работник в иске указал, что трудовая деятельность, выходящая за пределы нормальной продолжительности рабочего времени, работодателем не оплачена. При вынесении судебного акта суд указал следующее: согласно [ст. 149](#) Трудового кодекса Российской Федерации при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При этом в силу действующего трудового законодательства, учитывая, что работник является более слабой стороной в трудовых правоотношениях, именно на работодателе лежит бремя доказывания надлежащего исполнения обязательств по начислению и выплате заработной платы своевременно и в полном объеме.

Вместе с тем судебная коллегия считает, что и истцом не представлено относимых, допустимых, достоверных и достаточных доказательств в подтверждение количества отработанных часов.

Оценив представленные в материалах дела доказательства в их совокупности суд пришел к выводу об отсутствии в материалах дела допустимых доказательств фактически отработанного истцом времени в связи с чем, заявленные работником требования удовлетворены лишь частично.

Таким образом, анализ судебной практики позволяет прийти ко всем вышеизложенным выводам: работник является более слабой стороной в трудовых правоотношениях и работодатель только тогда вправе в одностороннем порядке изменять условия, определенные трудовым договором, когда для этого существуют обстоятельства, названные в законе.

Необходимо учитывать, что если соответствующие обстоятельства отсутствуют, то на основании жалобы работника в трудовую инспекцию работодатель, кроме понуждения к восстановлению нарушенных прав работника, может быть также привлечен к административной ответственности за несоблюдение требований трудового законодательства на основании [статьи 5.27](#) Кодекса об административных правонарушениях РФ.



Еще по теме

Путеводитель по трудовым спорам

[Спорные ситуации при увольнении в связи с ликвидацией организации](#)

