УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА В СВЯЗИ С ОТКАЗОМ ОТ ПРОДОЛЖЕНИЯ РАБОТЫ ИЗ-ЗА ИЗМЕНЕНИЯ СУЩЕСТВЕННЫХ

УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

При разрешении трудовых споров о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) возникает ряд вопросов, связанных с правильным применением нормы права.

Согласно ст. 73 ТК РФ по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до его введения, если иное не предусмотрено Кодексом или иным федеральным законом.

Законодатель не устанавливает какую-либо определенную форму письменного уведомления работника о предстоящем изменении существенных условий трудового договора. Однако в соответствии со ст. 73 ТК РФ эти существенные изменения должны касаться именно конкретного работника, поскольку меняются не существенные условия труда (как было предусмотрено ст. 25 КЗоТ РФ), а существенные условия заключенного с ним трудового договора. При этом необходимо, чтобы это письменное уведомление исходило от работодателя, т.е. лица, имеющего право на расторжение трудового договора. В уведомлении должно быть четко отражено, в чем заключаются изменения существенных условий труда.

Если работник не согласен на продолжение 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 такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

В период развития рыночной экономики характерен высокий динамизм организационных и технологических условий применения труда. Поэтому законодатель придает особое значение правовым последствиям, которые могут наступить в результате таких изменений.

При разрешении споров, связанных с изменением существенных условий трудового договора, юридически значимым обстоятельством является наличие изменения организационных или технологических условий труда.

Исходя из требований ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ (далее - ГПК РФ) бремя доказывания того, что в результате изменения организационных или технологических условий труда произошло изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора, лежит на работодателе. При этом необходимо доказать, что изменение существенных условий, определенных трудовым договором, явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства.

В соответствии с п. 8 ст. 73 ТК РФ не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора (соглашения).

Изменение существенных условий трудового договора, происходящее вследствие изменения организационных и технологических условий труда, осуществляется по инициативе работодателя (п. 1 ст. 73 ТК РФ), значит, именно он обязан уведомить работника об этом в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (п. 2 ст. 73), определив в уведомлении дату введения изменения в существенные условия трудового договора.

В случае возникновения спора обязанность доказать наличие факта предупреждения работника о предстоящем изменении существенных условий труда также лежит на работодателе. Если работник отказывается от ознакомления с письменным предупреждением работодателя о предстоящем изменении существенных условий труда, работодатель должен составить соответствующий акт (за подписью не менее чем трех лиц).

Особенности предупреждения работника о предстоящем изменении существенных условий труда предусмотрены для работодателя - физического лица и религиозной организации. Работодатель - физическое лицо обязан письменно предупредить работника об изменении существенных условий трудового договора не менее чем за четырнадцать календарных дней (ст. 306 ТК РФ).

Работодатель - религиозная организация вправе внести изменения в содержание трудового договора при условии письменного предупреждения об этом работника не менее чем за семь календарных дней до их введения (ст. 344).

В случае отказа работника от продолжения работы в изменившихся условиях законодатель не устанавливает срок, в течение которого работодатель должен предложить работнику другую работу в организации, как и форму такого предложения.

Тем не менее норма права должна содержать указание на то, что одновременно с предупреждением об изменении существенных условий труда при наличии соответствующей работы ее необходимо предложить работнику. Это внесет ясность в понимание нормы права и станет одной из гарантий работнику от необоснованного увольнения. Причем обязанность предложения другой работы лежит на работодателе в течение всего срока предупреждения при образовании вакансий соответствующей работы. Отказ от предложенной работы должен быть оформлен актом.

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 нем новых условий, которые вносятся в действующий трудовой договор (п. 4 ст. 57 ТК РФ).

Для правильного разрешения спора необходимо установить, какие условия трудового договора, изменение которых может произойти по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, являются существенными (ст. 57):

- место работы (с указанием структурного подразделения);

- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция.

Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- права и обязанности работника;

- права и обязанности работодателя;

- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Спорный момент представляет собой указание в п. 3 ст. 72 ТК РФ на то, что 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 этой организации 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. Данная норма, по мнению автора, противоречит ст. 57 ТК РФ, где указано, что место работы (с указанием структурного подразделения) относится к существенному условию трудового договора.

Пленум Верховного Суда РФ в п. 16 Постановления от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснил: если в трудовом договоре место работы работника было определено с указанием конкретного структурного подразделения, необходимо исходить из того, что изменение структурного подразделения организации возможно лишь с письменного согласия работника, поскольку в указанном случае это влечет за собой изменение существенного условия трудового договора (ст. 57 ТК РФ). Под структурным подразделением организации следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д.

По мнению Е.Б. Хохлова, законодатель отказался от применявшегося в КЗоТ РСФСР термина "изменение существенных условий труда" (ч. 3 ст. 25), заменив его понятием "изменение существенных условий трудового договора". Исходя из этого не имеют значения и не влекут никаких правовых последствий сколь угодно серьезные изменения в условиях труда, если они не связаны с изменением содержания трудового договора. Например, установка нового оборудования, компьютеров, оснастки и т.п. не всегда связана с изменением трудовой функции (специальности, профессии, квалификации либо должности), размера заработной платы, продолжительности или режима рабочего времени и прочих условий, установленных трудовым договором, но это может повлечь за собой существенные изменения фактических условий труда работника. Поскольку содержание трудового договора в данном случае не меняется, такого рода изменения могут быть осуществлены работодателем без соблюдения правил о переводе на другую работу, в том числе правил, устанавливаемых ст. 73 ТК РФ. В этом случае работник, не желающий продолжать работу в новых условиях труда, сохраняет за собой право прекращения трудового договора по своей инициативе (ст. 80), а работодатель имеет возможность прекратить трудовой договор с работником при наличии к тому соответствующих оснований по ст. 81 <\*>. Продолжая данную мысль, можно говорить о трудовом договоре как юридическом акте регулирования индивидуальных трудовых отношений, условия которого обязательны как для сторон трудовых отношений, так и для органов, рассматривающих трудовой спор. Условия трудового договора могут быть оспорены сторонами, а орган, рассматривающий трудовой спор, должен проверять, соответствуют ли условия трудового договора условиям коллективного договора, соглашения и не ухудшают ли они положение работника.

Чтобы правильно определить юридически значимые обстоятельства при разрешении споров, связанных с изменением существенных условий трудового договора, рассмотрим следующий пример.

К. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, снятии дисциплинарного взыскания, наложенного за невыход на работу по новому графику. В обоснование иска указала, что она не согласна с изменением существенных условий трудового договора: изменился режим работы, предусмотренный договором, не были предложены вакантные должности, где не менялись условия труда, не вводился новый график работы. К. работала врачом-акушером. Приказом от 22 апреля 2004 г. была уволена по п. 7 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом от продолжения работы из-за изменения существенных условий трудового договора без изменения трудовой функции. Приказом главного врача 23 марта 2004 г. на нее наложено взыскание в виде выговора за невыход на работу по новому графику (в соответствии с Приказом от 16 января 2004 г. врачи акушеры-гинекологи гинекологического отделения должны были приступить к работе по установленному режиму и графику с 21 марта 2004 г.).

Для правильного разрешения данного спора суду необходимо было определить юридически значимые обстоятельства: имел ли место факт изменения организационных и технологических условий труда, установленных трудовым договором, изменилась ли трудовая функция истицы при переводе на новый режим работы, была ли она надлежащим образом (в письменной форме не позднее чем за два месяца) уведомлена об изменении существенных условий труда, которые были закреплены в ее трудовом договоре. Бремя доказывания юридически значимых обстоятельств лежит на работодателе. При этом суд может расширить круг обстоятельств, имеющих значение для дела, в порядке требований ст. 56 ГПК РФ с учетом требований ст. 73 ТК РФ.

Разрешая спор, суду следовало учесть, что истица не согласна работать в новых условиях трудового договора, а поэтому наложение на нее взыскания за отказ работать является незаконным.

Согласно ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание.

К. не совершала дисциплинарного проступка, так как не давала согласия работать по новому графику работы.

Литература

"СБОРНИК ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ С КОММЕНТАРИЯМИ"  
(Ю.К. Терехова)  
(Подготовлен для Системы КонсультантПлюс, 2006)

"РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ: ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА"  
(Е.А. Новиков)  
("Право и экономика", 2006, N 5)

"НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОРТСМЕНОВ"  
(С.В. Васильев)  
("Спорт: экономика, право, управление", 2006, N 1)

"ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА"  
(Л.А. Ломакина)  
("Законодательство и экономика", 2006, N 2)

"УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА В СВЯЗИ С ОТКАЗОМ ОТ ПРОДОЛЖЕНИЯ РАБОТЫ ИЗ-ЗА ИЗМЕНЕНИЯ СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА"  
(Л.А. Ломакина)  
("Адвокат", 2006, N 2)

"ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ АВСТРИИ И ФРАНЦИИ"  
(В.И. Васильева)  
("Юрист", 2006, N 3)