

УДК 34

DOI: 10.34670/AR.2022.19.49.024

Нормативно-правовое регулирование изменения трудового договора в связи с организационными или технологическими изменениями условий труда

Усачев Александр Сергеевич

Студент,

Юридическая школа,

Дальневосточный федеральный университет,

690922, Российская Федерация, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;

e-mail: callcenter@dvfu.ru

Аннотация

В статье рассматриваются случаи изменения условий трудового договора, обусловленные организационными и технологическими изменениями условий труда. При помощи анализа законодательства, учебной литературы и судебной практики были выявлены проблемы, которые обусловлены несовершенством трудового законодательства. Ключевой нормативно-правовой базой при изучении данного вопроса стал Трудовой кодекс Российской Федерации. Можно сказать, что система изменения трудового договора на основании технологических или организационных изменений не является идеальной, что еще раз подтвердило Постановление Конституционного Суда РФ № 3-П от 20.01.2022, так как остаются различные возможности для злоупотреблений как со стороны работодателей, которые используют несовершенства законодательства для получения выгоды в своих интересах, так и со стороны работников, которые всеми силами пытаются сохранить прежние условия трудового договора не смотря на объективные изменения в организационных или технологических условиях труда. Поэтому данная сфера требует дальнейших преобразований, которые смогут обеспечить равную защищенность как работнику, так и работодателю. Требуется пересмотр статьи 74 ТК РФ с целью легального закрепления, того, что является для законодателя и государства в лице контролирующих органов изменением в технике и технологии производства, так как это можно достаточно широко трактовать и не всегда в пользу одной из сторон трудового договора.

Для цитирования в научных исследованиях

Усачев А.С. Нормативно-правовое регулирование изменения трудового договора в связи с организационными или технологическими изменениями условий труда // Вопросы российского и международного права. 2022. Том 12. № 2А. С. 215-221. DOI: 10.34670/AR.2022.19.49.024

Ключевые слова

Трудовой договор, организационные изменения, технологические изменения, судебная практика, трудовое право.

Введение

Трудовым кодексом Российской Федерации установлено общее правило изменения трудового договора. Так исходя из этого правила основанием изменения условий трудового договора, которые были определены сторонами возможно только по соглашению работника и работодателя при соблюдении письменной формы. Это правило вытекает из ст. 72 ТК РФ. Но «нет правила без исключения, но исключения правилу не мешает». Эти слова принадлежат римскому философу Сенеке и подходят нам, чтобы описать ст. 74 ТК РФ, которая является таким исключением из правила.

Эта норма дает работодателю возможность без согласия работника изменить условия трудового договора за исключением важнейшего условия трудового договора связанного с трудовой функцией работника. Почему же нельзя изменить трудовую функцию? Для понимания трудовой функции обратимся к ТК РФ, который расшифровывает трудовую функцию, как работу по должности в соответствии со штатным расписанием. Вряд ли в случае организационных или технологических изменений в компании, человек сможет сиюминутно переквалифицироваться из юриста в экономиста или наоборот, даже если работодатель предупредит о возможных изменениях более чем за 2 месяца, которые закрепляет закон как обязательный срок для предупреждения работника. Это слишком малый срок, т.к., например, срок получения высшего образования уровня бакалавр составляет 4 года [Приказ Министерства образования и науки РФ от 1 декабря 2016 г. № 1511, п. 3.3]. Фактически, если было бы возможно одностороннее изменение трудовой функции работодателем, то это бы подрывало стабильность трудовых отношений и открывало бы возможности для различных злоупотреблений со стороны работодателя. Но при этом срок в 2 месяца дает возможность работнику пройти курсы переквалификации или повышения квалификации, для первых минимальная продолжительность составляет 16 часов, а для вторых 250 часов [Приказ Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 года № 499, п. 12]. Фактически продолжительность этих курсов дает возможность человеку, предупрежденному работодателем об изменении организационных или технологических условий труда, повысит свои профессиональные навыки даже за такой непродолжительный срок как 2 месяца и приспособиться к изменениям, произошедшим у работодателя.

Основная часть

К.Н Гусов верно отмечает, что законотворчество в РФ в общем, и законотворчество, связанное с трудовым законодательством, базируется на ст. 55 Конституции, в которой закреплено, что нормативно-правовые акты не должны ущемлять права и свободы человека и гражданина [Гусов, 2013, 250]. Права и свободы можно ограничить на основании федерального закона, и только в той мере в какой необходимо, следовательно, работодатель никак не может ограничивать права и свободы работника. Этот факт дает нам уверенность в том, что изменение условий трудового договора ввиду организационных или технологических изменений условий труда не могут быть злонамеренно направлены на снижение прав и гарантий трудящегося, так как это идет в разрез с конституционными основами Российской правовой системы.

Возможность изменения организационных и технологических условий труда сама по себе не является новеллой, так совершая исторический экскурс обратимся к КЗоТ 1971 года закреплено, что в связи с изменениями в организации производства и труда допускается

изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации и должности, при этом об изменении существенных условий труда работника должны были уведомить не позднее чем за 2 месяца.

А.М. Лушников и А.В. Лушникова справедливо отмечают, что как «изменения производства и труда» в КЗоТ 1971 года, так и «организационные и технологические условия» не имеют ни легального, ни общепринятого научного определения [Лушников, Лушникова, 2009, 329].

Но Верховный суд РФ, основываясь на своих полномочиях, закрепленных ФКЗ о ВС РФ издал постановление Пленума ВС РФ №2, в котором были приведены примеры организационных и технологических изменений труда. В перечень таких примеров были включены: изменение в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства. А также Верховный Суд говорит, о том, что работодатель обязан представить доказательства, о том, что изменения условий труда обусловлены именно технологическими и организационными изменениями. Данный перечень примеров небольшой, но все-таки вносит ясность для работников и для работодателей, а также для возможных истцов и ответчиков в лицах этих субъектов в случае судебных разбирательств из-за изменений условий трудового договора в виду изменения организационных или технологических условий труда.

Также ТК РФ устанавливает, что в случае несогласия работника работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме обязан предложить работнику все имеющиеся у него вакансии в этой местности, а если это предусмотрено коллективным договором, то и в других местностях.

Например, в рамках коллективного трудового договора ДВФУ предусматривает, что все вопросы, связанные с изменением структуры ДВФУ, приводящие к изменению положения работников, связанных с изменением условий заключенных с ними трудовых договоров, предварительно рассматриваются работодателем, с участием профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законом.

Так изменение структуры федерального университета, это организационное изменение, то в соответствие со ст. 74 ТК РФ в случае, если организационные или технологические изменения в ДВФУ станут причиной к массовому увольнению работников, то в целях сохранения рабочих мест, работодатель в лице ДВФУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации сможет ввести режим неполного рабочего времени. Так ДВФУ уже сталкивался как с организационными изменениями, так и технологическими, когда переезжал из центра города Владивосток на кампус острова Русский.

Далее обратимся к постановлению Пленума ВС РФ №15 от 29.05.2018, в нем отмечается, что работодатель, являющийся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять в одностороннем порядке определенные сторонами условия трудового, за исключением трудовой функции работника, только при наличии причин, связанных с изменением организационных и технологических условий труда. Но при этом для работодателя физического лица, не являющегося предпринимателем не требуется обоснования причинами, связанными с изменением организационных и технологических условий труда. Из этого следует, что для работодателя - физического лица фактически установлена упрощенная процедура изменения трудового договора.

Возможно ли работнику не согласиться работать на новых условиях, закрепленных в измененном трудовом договоре? Этот вопрос урегулирован трудовым кодексом, так согласно ст. 74 ТК РФ, если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в

письменной форме предположить ему другую имеющуюся работу, которая имеется в данной даже если она требует менее квалифицированного труда или имеет меньшую заработную плату.

Предоставление работы имеет множество нюансов вследствие чего вызывает судебные споры. Так «И» обратился в суд с иском к администрации о восстановлении на работе, взыскании заработной платы. В ходе судебных разбирательств было установлено, что при увольнении «И» по ч.3 ст. 74 ТК РФ было допущено нарушение законодательства, так как работодатель письменно не предложил другую работу, а также не уведомил об отсутствии вакантных должностей. В результате же проверки государственной инспекцией труда местная администрация и глава администрации были привлечены к административной ответственности.

Также вопросы применения ст. 74, и ее взаимосвязь с п.7 ст. 77 рассмотрены в Постановлении Конституционного Суда РФ. В соответствии с которым нельзя уволить работника из-за его отказа продолжать работу в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, если в основе увольнения лежит не волеизъявление работника, а объективная невозможность предоставить работодателем работы, которая обусловлена заключенным с ним трудовым договором.

Так работодателем фактически была упразднена данная трудовая функция, так как она была переведена на гражданско-правовой договор, что исключило выполнение работником, который передал свои функции субъекту, выполняющему работы по гражданско-правовому договору и его трудовая функция, обусловленная трудовым договором, объективно не могла быть сохранена. Вследствие чего увольнение таких работников должно происходить не по основанию, предусмотренному ч. 4 ст. 74, а именно отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, а на основании сокращения численности или штата работников, что повлечет за собой меры, направленные на смягчение последствий потери работы гражданином. В соответствии со ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности работников, увольняемому выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Что является тем самым смягчением увольнения для человека, оставшегося без работы, а работодатель, фактически сокращая штат под видом организационных и технологических изменений, пытается сэкономить на выплатах работникам в случае сокращения численности штата.

Чем по мимо желания работодателя минимизировать налоговые или социальные издержки может быть вызвана такая ситуация как вывод из штата должностей и замена их людьми, выполняющими задачи на основании гражданско-правового договора. Тут хотелось бы обратиться к статистическим данным, которые были предоставлены Федеральной службой государственной статистики. Так в конце 2019 года, в РФ только действующий патент на осуществление трудовой деятельности имели 1693,5 тыс. иностранных граждан [Россия в цифрах, 2020, 110]. И это только те лица, которые получили официальное разрешение на работу, по данным МВД в России в сентябре 2021 года находилось порядка 7 млн иностранцев. Фактически это те люди, которым не важно какие у них будут социальные гарантии, а важен лишь сам факт получения заработной платы для содержания их семей, чем они составляют конкуренцию гражданам РФ на рынке труда. И благодаря большому спросу на работу со стороны мигрантов недобросовестные работодатели могут проводить «организационные изменения», под видом которых будут внедряться гражданско-правовые договоры с людьми вне штата компании.

Но при этом работники порой не желая мириться с обоснованными изменениями трудового

договора ввиду организационных и технологических условий труда начинают судиться с работодателем. Так в определении Верховного Суда РФ от 9 ноября 2012 года по делу №87-АПГ12-3. Так истец имел доступ к государственной тайне и получал за это дополнительное вознаграждения, но на основании приказа комиссара области, истец был лишен доступа к государственной тайне, и в связи с этим был лишен дополнительных стимулирующих выплат. Работодатель в этом случае внес изменения в трудовой договор на основании ст. 74 ТК РФ так как фактически были изменены технологические условия труда истца, в итоге работодатель оказался прав в этом споре с работником, и апелляционная жалоба истца была оставлена без удовлетворения. Поэтому говоря о том, что существует злоупотребления правом нельзя винить в этом только работодатели, работники также пытаются всеми способами оспорить в судах законные решения работодателей. И этот пример является отличной иллюстрацией к этому.

Заключение

Подводя итог, можно сказать, что система изменения трудового договора на основании технологических или организационных изменений не является идеальной, что еще раз подтвердило Постановление Конституционного Суда РФ № 3-П от 20.01.2022, так как остаются различные возможности для злоупотреблений как со стороны работодателей, которые используют несовершенства законодательства для получения выгоды в своих интересах, так и со стороны работников, которые всеми силами пытаются сохранить прежние условия трудового договора не смотря на объективные изменения в организационных или технологических условиях труда. Поэтому данная сфера требует дальнейших преобразований, которые смогут обеспечить равную защищенность как работнику, так и работодателю. Требуется пересмотр статьи 74 ТК РФ с целью легального закрепления, того, что является для законодателя и государства в лице контролирующих органов изменением в технике и технологии производства, так как это можно достаточно широко трактовать и не всегда в пользу одной из сторон трудового договора.

Библиография

1. Гусов К.Н. Трудовое право. М.: Проспект, 2013. 632 с.
2. «Кодекс законов о труде Российской Федерации» (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002).
3. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. М.: Статут, 2009. Т. 2. 1151 с.
4. «Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2019)» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 17.07.2019).
5. Постановление Конституционного Суда РФ от 20.01.2022 № 3-П «По делу о проверке конституционности статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Пешкова».
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».
8. Приказ Министерства образования и науки РФ от 1 декабря 2016 г. № 1511 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата)» (с изменениями и дополнениями). Приложение. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата).
9. Приказ Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 года № 499 Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам (с

изменениями на 15 ноября 2013 года).

10. Россия в цифрах. 2020. Краткий статистический сборник. М., 2020. 550 с.

11. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022).

Legal regulation of changes in the employment contract in connection with organizational or technological changes in working conditions

Aleksandr S. Usachev

Graduate Student,
School of Law,
Far Eastern Federal University,
690922, 10, Ajax, Russky Island, Vladivostok, Russian Federation;
e-mail: callcenter@dvfu.ru

Abstract

The article deals with cases of changes in the terms of an employment contract caused by organizational and technological changes in working conditions. With the help of the analysis of legislation, educational literature and judicial practice, the problems that are caused by the imperfection of labor legislation were identified. The key regulatory framework for the study of this issue was the Labor Code of the Russian Federation. The system for changing an employment contract based on technological or organizational changes is not ideal, which was once again confirmed by the Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation No. 3-P of 01/20/2022, as there are various opportunities for abuse both by employers who use the imperfections of the legislation to obtain benefits in their own interests, and on the part of employees who are trying with all their might to maintain the previous terms of the employment contract despite objective changes in organizational or technological working conditions. Therefore, this area requires further transformations that can provide equal protection to both the employee and the employer. A revision of Article 74 of the Labor Code of the Russian Federation is required in order to legally consolidate what is for the legislator and the state represented by the regulatory authorities a change in equipment and production technology, since this can be interpreted quite broadly and not always in favor of one of the parties to the employment contract.

For citation

Usachev A.S. (2022) Normativno-pravovoe regulirovanie izmeneniya trudovogo dogovora v svyazi s organizatsionnymi ili tekhnologicheskimi izmeneniyami uslovii truda [Legal regulation of changes in the employment contract in connection with organizational or technological changes in working conditions]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 12 (2A), pp. 215-221. DOI: 10.34670/AR.2022.19.49.024

Keywords

Employment contract, organizational changes, technological changes, judicial practice, labor law.

References

1. Gusov K.N. (2013) *Trudovoe pravo* [Labor law]. Moscow: Prospekt Publ.
2. «Kodeks zakonov o trude Rossiiskoi Federatsii» (utv. VS RSFSR 09.12.1971) (red. ot 10.07.2001, s izm. ot 24.01.2002) ["Code of Labor Laws of the Russian Federation" (approved by the Supreme Council of the RSFSR on 12/09/1971) (as amended on 07/10/2001, as amended on 01/24/2002)].
3. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. (2009) *Kurs trudovogo prava* [Labor law course]. Moscow: Statut Publ. Vol. 2.
4. «Obzor sudebnoi praktiki Verkhovnogo Suda Rossiiskoi Federatsii № 2 (2019)» (utv. Prezidiumom Verkhovnogo Suda RF 17.07.2019) ["Review of the judicial practice of the Supreme Court of the Russian Federation No. 2 (2019)" (approved by the Presidium of the Supreme Court of the Russian Federation on July 17, 2019)].
5. *Postanovlenie Konstitutsionnogo Suda RF ot 20.01.2022 № 3-P «Po delu o proverke konstitutsionnosti stat'i 74 i punkta 7 chasti pervoi stat'i 77 Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii v svyazi s zhaloboi grazhdanina A.A. Peshkova»* [Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation of January 20, 2022 No. 3-P "On the case of checking the constitutionality of Article 74 and paragraph 7 of the first part of Article 77 of the Labor Code of the Russian Federation in connection with the complaint of citizen A.A. Peshkov"].
6. *Postanovlenie Plenuma Verkhovnogo Suda RF ot 17.03.2004 № 2 (red. ot 24.11.2015) «O primeneniі sudami Rossiiskoi Federatsii Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii»* [Decree of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation dated March 17, 2004 No. 2 (as amended on November 24, 2015) "On the application by the courts of the Russian Federation of the Labor Code of the Russian Federation"].
7. *Postanovlenie Plenuma Verkhovnogo Suda RF ot 29.05.2018 № 15 «O primeneniі sudami zakonodatel'stva, reguliruyushchego trud rabotnikov, rabotayushchikh u rabotodatelei – fizicheskikh lits i u rabotodatelei – sub'ektov malogo predprinimatel'stva, kotorye otneseny k mikropredpriyatiyam»* [Decree of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation dated May 29, 2018 No. 15 "On the application by the courts of the legislation regulating the labor of employees working for individuals employers and small businesses employers that are classified as micro-enterprises"].
8. *Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki RF ot 1 dekabrya 2016 g. № 1511 «Ob utverzhdenii federal'nogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta vysshego obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 40.03.01 Yurisprudentsiya (uroven' bakalavriata)» (s izmeneniyami i dopolneniyami). Prilozhenie. Federal'nyi gosudarstvennyi obrazovatel'nyi standart vysshego obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 40.03.01 Yurisprudentsiya (uroven' bakalavriata)* [Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of December 1, 2016 No. 1511 "On approval of the federal state educational standard of higher education in the field of study 40.03.01 Jurisprudence (undergraduate level)" (as amended and supplemented). Appendix. Federal State Educational Standard of Higher Education in the field of study 40.03.01 Jurisprudence (undergraduate level)].
9. *Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki RF ot 1 iyulya 2013 goda № 499 Ob utverzhdenii Poryadka organizatsii i osushchestvleniya obrazovatel'noi deyatel'nosti po dopolnitel'nym professional'nym programmam (s izmeneniyami na 15 noyabrya 2013 goda)* [Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of July 1, 2013 No. 499 On approval of the Procedure for organizing and implementing educational activities for additional professional programs (as amended on November 15, 2013)].
10. (2020) *Rossiya v tsifrakh. 2020. Kratkii statisticheskii sbornik* [Russia in numbers. 2020. Brief statistical compendium]. Moscow.
11. «Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii» ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 25.02.2022) (s izm. i dop., vstup. v silu s 01.01.2022) [Labor Code of the Russian Federation No. 197-FZ dated December 30, 2001 (as amended on February 25, 2022) (as amended and supplemented, effective from March 1, 2022)].