

Изменение условий трудового договора. Как действовать работодателю с учетом актуальной судебной практики

СПИКЕР

Анна Берлина

Партнер, руководитель практики трудового
и миграционного права Пепеляев Групп

ст. 72 ТК

VS

ст. 74 ТК РФ

Причины (основания) изменений по ст. 74 ТК РФ – перечень открыт

Организационные	Технологические
изменения в структуре управления организации	разработка новых видов продукции
внедрение определенных форм организации труда (бригадные, арендные, подрядные)	введение новых или изменение технических регламентов
структурная реорганизация производства	усовершенствование рабочих мест
	изменения в технике и технологии производства (внедрение новых технологий производства, новых машин, станков, агрегатов, механизмов)

См. ст. 74 ТК РФ, разъяснения Роструда: <https://онлайнинспекция.рф/questions/viewFaq/1125>,

НЕВОЗМОЖНО? ВОЗМОЖНО?



Всё о трудовых спорах за один день

ТРУДОВЫЕ
СПОРЫ

«АКТИОН» Право





Что написано пером, не вырубишь судом

«возможность признания трудового договора (как в целом, так и в части) недействительным не предусмотрена в силу специфики предмета и метода регулирования трудовых отношений. Общие положения гражданского законодательства о недействительности сделок ([ст. ст. 166 - 167 ГК РФ](#)) к трудовым отношениям неприменимы»

[Определение ВС РФ от 14.12.2012 N 5-КГ12-61](#)





Работник подписал ДС, продолжил работать, но потом передумал и просит отменить его

Суды всех инстанций **ОТКАЗАЛИ** в иске, очень подробно изучили факт изменений и их влияние на условия ТД, процедуру по ст. 74 ТК РФ, добровольность подписания ДС.

[**Определение 4-го КСОЮ от 09 февраля 2023 г. по делу N 8Г-469/2023**](#)



Работник подписал ДС, продолжил работать, но потом передумал и просит отменить его

Работник был высококвалифицированным специалистом (юристом), получал З/П в фунтах. В 2020 году заказов из США и Канады (он специализировался на работе с этими странами) стало меньше, ему сообщили о снижении З/П, введении неполного рабочего времени (5 часов в неделю = 1 час в день), через 2 месяца подписали доп. соглашение об этом. Он работал на новых условиях, но спустя время обратился в суд. Суд не поддержал работника, т.к.

1. не подтвердилось, что есть признаки вынужденного подписания доп. соглашения
2. сокращение размера З/П было обосновано
3. сотрудник является высококвалифицированным юристом и понимает последствия подписания соглашения
4. **ОН ПРОПУСТИЛ СРОК.**

Определение 2-го КСОЮ от 05 апреля 2022 г. по делу N 8Г-6136/2022



Отмена дополнительного соглашения – какой срок давности?

«Дата начала течения срока определяется моментом, когда заявитель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В данном случае именно с 27 мая 2020 года (**дата получения проекта соглашения**) истцу стало известно о предполагаемом нарушении его трудовых прав.

При этом ссылка кассатора на то, что о нарушенном праве ему стало известно только 01 августа 2020 года, когда соглашение было им фактически подписано и вступило в силу, выводы суда о дате начала течения срока исковой давности не опровергает»

Определение 2-го КСОЮ от 05 апреля 2022 г. по делу N 8Г-6136/2022



Согласен – не согласен, нужна ясность!

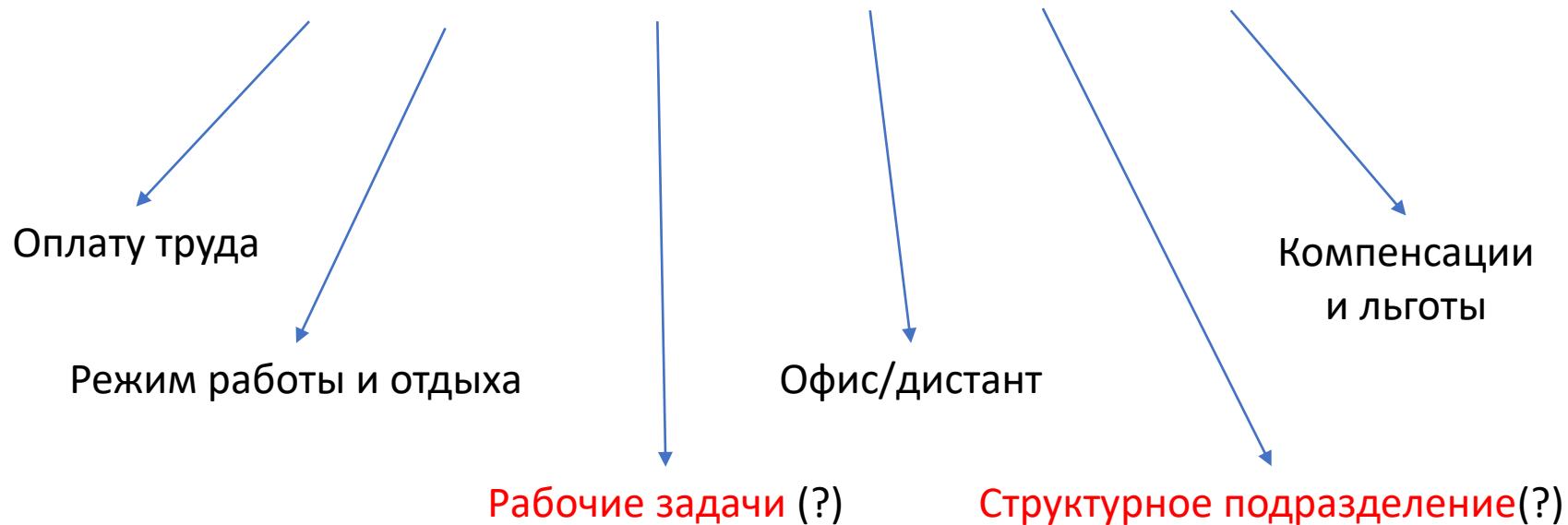
- Увеличили количество рабочих часов, работник не отказался, но потребовал доплаты, на работу не выходил
- Первая инстанция – за работодателя

Апелляционный суд (и его поддержал кассац. суд) решение отменил и встал на сторону работника, поскольку «истец не возражал работать в новых условиях».

«Суд апелляционной инстанции верно исходил из того, что указанные работодателем изменения условий труда касались увеличения продолжительности рабочего времени истца, в связи с чем, вопрос о дополнительной оплате отработанного времени не являлся предметом обсуждения с работником».

[Определение 1-го КСОЮ от 17 октября 2022 г. по делу N 8Г-20535/2022](#)

Что наиболее часто меняют по ст. 74 ТК РФ?





Изменение местности по ст. 74 ТК РФ – раньше было допустимо...

- Создание обособленного структурного подразделения в другой местности и перевод в него работников связаны с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).
- Отказ от продолжения работы в новых условиях является основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Апелляционное определение Московского городского суда от 26.01.2017
по делу N 33-3268/2017



Изменение местности (структурного подразделения) по ст. 74 ТК РФ

«...в порядке, предусмотренном статьей 74 ТК РФ, работодателем не могут быть изменены не только трудовая функция работника <...> но и условие трудового договора, определяющее структурное подразделение, в котором работает работник. Сказанное касается в том числе и изменения условия трудового договора о месте работы работника, выполняющего свою трудовую функцию в обособленном структурном подразделении, расположенном вне места нахождения работодателя (в другой местности) и в силу части второй статьи 57 данного Кодекса подлежащем обязательному указанию в трудовом договоре.

Соответственно, поручение работнику работы <...> в ином обособленном структурном подразделении, отличном от указанного в трудовом договоре, следует рассматривать как перевод на другую работу, который допускается только в порядке, установленном действующим законодательством, т.е. с согласия работника (статья 72 и часть первая статьи 72.1 ТК РФ)».

Постановление КС РФ от 20 января 2022 г. N 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"



Теперь изменение местности по ст. 74 ТК РФ считается недопустимым

«в порядке, предусмотренном статьей 74 ТК РФ, работодателем не могут быть изменены не только трудовая функция работника <...> но и условие трудового договора, определяющее структурное подразделение, в котором работает работник. Сказанное касается в том числе и изменения условия трудового договора о месте работы работника, выполняющего свою трудовую функцию в обособленном структурном подразделении, расположенном вне места нахождения работодателя (в другой местности)»

[Определение 2-го КСОЮ от 07 февраля 2023 г. по делу N 8Г-31865/2022](#)



Снижение количества рабочих часов

По инициативе работодателя **режим неполного рабочего времени** может быть установлен только при наличии одновременно двух обстоятельств ([ст. 74 ТК РФ](#)):

- ✓ изменения организационных или технологических условий труда;
- ✓ возможного наступления в результате проводимых работодателем изменений таких последствий, как массовое увольнение работников.

[Приказ Роструда от 11.11.2022 N 253 "Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства" {КонсультантПлюс}](#)



Изменение режима работы - можно

- Больница решила включать оборудование за полчаса до прихода врачей и пациентов (меры по повышению эффективности).
- Электромонтеру изменили рабочий график (с 8 утра на 7.30 утра).

Суд посчитал это организационным изменением и признал увольнение электромонтера в связи с отказом работать в новых условиях законным.

[Определение 8-го КСОЮ от 31 августа 2023 г. по делу N 8Г-18161/2023](#)



Изменение режима работы - нельзя

Работодателю необходимо увеличить темп отгрузки товаров (с целью избежать срыва сроков и договоренностей с клиентами) и поэтому поменять график работы грузчиков.

Работник отказался работать в новом графике, суд его поддержал, посчитав, что **«мероприятия по увеличению темпа отгрузки готовой продукции потребителям»** не являются причиной для изменения ТД.

Определение 4-го КСОЮ от 06 октября 2022 г. по делу N 8Г-25656/2022



Изменение режима работы – можно

- Совершенствование технологических процессов добычи руды
- Переход на двухсменный режим работы

«Суд апелляционной инстанции пришёл к выводу о том, что изменение организационных и технологических условий труда, изменение продолжительности ежедневной работы (смены) работников подразделений минерально-сырьевого комплекса ответчиком произведено в соответствии с требованиями статей 74, 94 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок прекращения трудового договора с истцом по пункту 7 части 1 статьи 77 ТК РФ ответчиком не нарушен».

[Определение 8-го КСОЮ от 11 июля 2023 г. по делу N 8Г-13471/2023](#)



Снизить зарплату, если изменились условия рынка?

В данном случае специалисты Роструда отвечают однозначно:

«Снижение продаж и ухудшение финансового положения организации не могут являться причинами, позволяющими работодателю в одностороннем порядке изменить размер зарплаты»

<https://онлайнинспекция.рф/questions/viewFAQ/1125>





А если снижение заказов – вина работника?

Работнику снизили З/П, т.к. он приносил мало заказов компании.

Суд посчитал, что действия работодателя незаконны:

«уменьшение количества заказов для организации, отсутствие контрактов, заключенных по инициативе работника в течение последних лет, и, как следствие, отсутствие прибыли по результатам его деятельности не являются изменением организационных либо технологических условий труда. »

Определение 4-го КСОЮ от 07 апреля 2022 г. по делу N 8Г-34216/2021



Продажа здания → Снижение деловой активности – не причина

«в качестве оснований для изменения существенных условий труда истца, является продажа принадлежащего ответчику здания - имущественного комплекса, суд апелляционной инстанции пришел к выводу, что указанное обстоятельство само по себе не является изменением организационных или технологических условий труда в понимании норм действующего законодательства и разъяснений, данных в постановлении Пленума ВС РФ»

[Определение 2-го КСОЮ от 08 июня 2023 г. по делу N 8Г-13155/2023](#)



Ввод нового нормативного регулирования – причина

Суд встал на сторону больницы (работодателя): «*право истца на стимулирующие выплаты не нарушено, изменение условий труда было вызвано введением нового нормативного регулирования*».

«Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях ЛО по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства ЛО от 30.04.2020 года N 262, выплаты в целях сохранения квалифицированных кадров и стимулирования к повышению качества не предусмотрены»

[Определение 3-го КСОЮ от 28 сентября 2022 г. по делу N 8Г-13641/2022](#)



«Вывод» в офис. Повышение эффективности – не причина

Работника перевели на работу в офис «в связи с производственной необходимостью осуществления юридической работы на постоянной основе», но он не согласился, его уволили и он обратился в суд.

Суд **ПОДДЕРЖАЛ РАБОТНИКА**, т.к. не усмотрел производственной необходимости в этом.

Определение 7-го КСОЮ от 19 апреля 2022 г. по делу N 8Г-4799/2022



«Вывод» в офис. Повышение эффективности – не причина

Дистанционную работницу «вывели» в офис в связи с «изменениями в структуре управления организацией и организационными мероприятиями в целях оптимизации организации трудового процесса и эффективности деятельности».

Работница обратилась в суд, первая инстанция и апелляция посчитали, что увольнение законно.

Но! Кассационный суд постановил, что работодатель нарушил процедуру (не предложил вакансии, например), дело направили на пересмотр.

[Определение 2-го КСОЮ от 12 апреля 2022 г. по делу N 8Г-6809/2022](#)

✓ Допустимые причины изменения ТД

Причины	Реквизиты дела
Продажа здания и как следствие сокращение времени нахождения в опасной зоне, за которую платились надбавки	Определение 4-го КСОЮ от 17 ноября 2022 г. по делу N 88-31846/2022
Отмена стимулирующих выплат на региональном уровне	Определение 3-го КСОЮ от 28 сентября 2022 г. по делу N 8Г-13641/2022
Утверждение более эффективного порядка производства (??)	Определение 8-го КСОЮ от 11 июля 2023 г. по делу N 8Г-13471/2023
Реорганизация предприятия (= изменение функционала работника)	Определение 8-го КСОЮ от 04 октября 2022 г. по делу N 8Г-18434/2022

✓ Допустимые причины изменения ТД

Причины	Реквизиты дела
Пересмотр системы стимулирующих выплат	Определение 4-го КСОЮ от 09 февраля 2023 г. по делу N 8Г-469/2023
Утверждение нового, более эффективного расписания (часов) работы (возможность принять больше клиентов/пациентов)	Определение 8-го КСОЮ от 31 августа 2023 г. по делу N 8Г-18161/2023
Продажа здания/офиса в котором было рабочее место (например, работницу кафе переместили в другое кафе из-за продажи предыдущего)	Определение 8-го КСОЮ от 24 марта 2022 г. по делу N 8Г-3761/2022
Изменение маркетинговой политики	Определение 6-го КСОЮ от 31 августа 2023 г. по делу N 8Г-17789/2023

✗ Недопустимые причины изменения ТД

Причина	Реквизиты дела
Продажа имущества (например, здания) компании = снижение деловой активности	Определение 2-го КСОЮ от 08 июня 2023 г. по делу N 8Г-13155/2023
Изменение штатного расписания	Определение 8-го КСОЮ от 02 февраля 2023 г. по делу N 8Г-26476/2022
Конкретный работник не приносит достаточное количество заказов	Определение 4-го КСОЮ от 07 апреля 2022 г. по делу N 8Г-34216/2021
Решение повысить эффективность конкретного работника (например, вывести его в офис)	Определение 7-го КСОЮ от 19 апреля 2022 г. по делу N 8Г-4799/2022
Решение сильно сократить издержки (например, передать функцию охраны финансисту)	Определение 8-го КСОЮ от 20 июля 2023 г. по делу N 8Г-14054/2023
Решение увеличить темп отгрузки товаров (и избежать срыва сроков и договоренностей с клиентами)	Определение 4-го КСОЮ от 06 октября 2022 г. по делу N 8Г-25656/2022



Попытки систематизации:

- ✓ Объективное внешнее событие
- ✓ Касается всех работников
- ✓ Однозначность волеизъявления работника
- ✓ Не для сокращения расходов/компенсации отсутствия клиентов

- ✓ Удача 😊

Уточнение/пересмотр функционала

	Уточнение должностных обязанностей, более подробное описание правил их исполнения	Изменение перечня обязанностей с сохранением сути выполняемой работником труд. функции (?)	Поручение обязанностей, не свойственных трудовой функции работника, значительное расширение или сужения круга выполняемых обязанностей
Должностные обязанности зафиксированы в ТД или в должностной инструкции (приложении к ТД)	Не считается изменением трудовой функции, можно реализовать по ст. 74 ТК РФ <input checked="" type="checkbox"/>	Является изменением трудовой функции, невозможно осуществить по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ <input type="checkbox"/>	



Изменение трудовой функции: что делать нельзя

Значительно расширять обязанности

Акушерке на станции скорой медицинской помощи значительно расширили должностные обязанности, обязав **акушера выезжать на вызовы любого профиля** только в отсутствии фельдшерских бригад на станции (т.е. фактически дополнительно поручили акушеркам обязанности фельдшеров).

Суд изучил профстандарты акушерок и фельдшеров, они имеют существенные различия, поэтому суд посчитал действия работодателя незаконными.

[Определение 8-го КСОЮ от 11 июля 2023 г. по делу N 8Г-11993/2023](#)



Изменение трудовой функции: что делать нельзя

Поручать схожую, но все же другую работу

Детсад решил внести изменения в трудовой договор воспитателя, как бы конкретизировав ее обязанности на следующий год. Воспитателю назначали на работу с группой детей возраста Х, хотя по трудовому договору она работала с детьми возраста Y. Работница отказалась брать эту группу.

Суд встал на сторону работницы, т.к. не посчитал организационным изменением набор новых групп в детсад (это происходит ежегодно).

[Определение 8-го КСОЮ от 29 августа 2023 г. по делу N 8Г-15163/2023](#)



Изменение трудовой функции: что делать можно

Внести незначительные изменения в должностные обязанности

Работодатель внес незначительные изменения в обязанности юрисконсульта онкологического диспансера (**осуществлять контроль за исполнением контракта поставок в плановых и календарных периодах**), но он отказался.

Суд посчитал, что трудовая функция работника не изменилась, новые обязанности сообщаются с его должностью. Работодатель «при уведомлении о расширении его функциональных обязанностей, соблюдал гарантии, установленные трудовым законодательством, предписывающим предоставить работнику возможность оценить вероятность продолжить работу на той же должности».

[Определение 4-го КСОЮ от 01 августа 2023 г. по делу N 8а-20191/2023](#)



Изменение трудовой функции: что делать можно

Добавлять новые обязанности, если они согласуются с должностью ✓

Повару добавили обязанность брать суточную пробу продуктов (не испортились ли и т.д.), она согласилась с этими изменениями. В один из рабочих дней повар не сделала этого, ее привлекли к дисциплинарной ответственности. Работница пробовала оспорить факт внесения в ее ДИ обязанности брать суточную пробу, но суд посчитал, что это соотносится с ее обязанностями повара.

Определение 7-го КСОЮ от 04 апреля 2023 г. по делу N 8Г-4429/2023



Изменение трудовой функции: что делать можно

Обязывать работать на другом типе оборудования, если работник может делать это по ТД и ДИ (т.е. его трудовая функция не меняется)

Работница отказалась работать на другой линии станков (оборудовании), т.к. считала это расширением обязанностей. Суд не поддержал работницу, т.к. после изучения ее трудового договора и ДИ пришел к выводу, что она могла бы работать на этом оборудовании без изменения трудовой функции.

[Определение 7-го КСОЮ от 08 августа 2023 г. по делу N 8Г-12138/2023](#)



Переименование должности по ст. 74 ТК РФ – допустимо

Учреждение перестало заниматься образовательной деятельностью, переориентировалось на физкультурно-оздоровительную работу и должность «инструктора по физической культуре (плавание)» была переименована на «инструктора по плаванию». Работница отказалась продолжать работу в новых условиях, но суд посчитал, что это орг. изменения и действия работодателя допустимы.

При этом, для новой должности была издана новая должностная инструкция, но судом «произведен сравнительный анализ должностной инструкции инструктора по физической культуре (плавание) и инструктора по плаванию и сделаны верные выводы о том, что трудовая функция истца не изменилась, фактически истец образовательную деятельность не осуществляла, тогда как до проведения данных мероприятий бассейн работал с нарушением, поскольку образовательная деятельность не велась по причине отсутствия лицензий».

[Определение 8-го КСОЮ от 17 августа 2023 г. по делу N 8Г-12174/2023](#)



Берлина Анна

Партнер, руководитель практики
трудового и миграционного права
Пепеляев Групп

a.berlina@pgplaw.ru



@pgEmployment

Telegram-канал «Пепеляев Групп»
по трудовому праву для работодателей

www.pgplaw.ru

info@pgplaw.ru

+7 (495) 767-00-07