

# 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.пф/questions/viewFaq/1125>,

# НЕВОЗМОЖНОЕ? 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 ([см. 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!

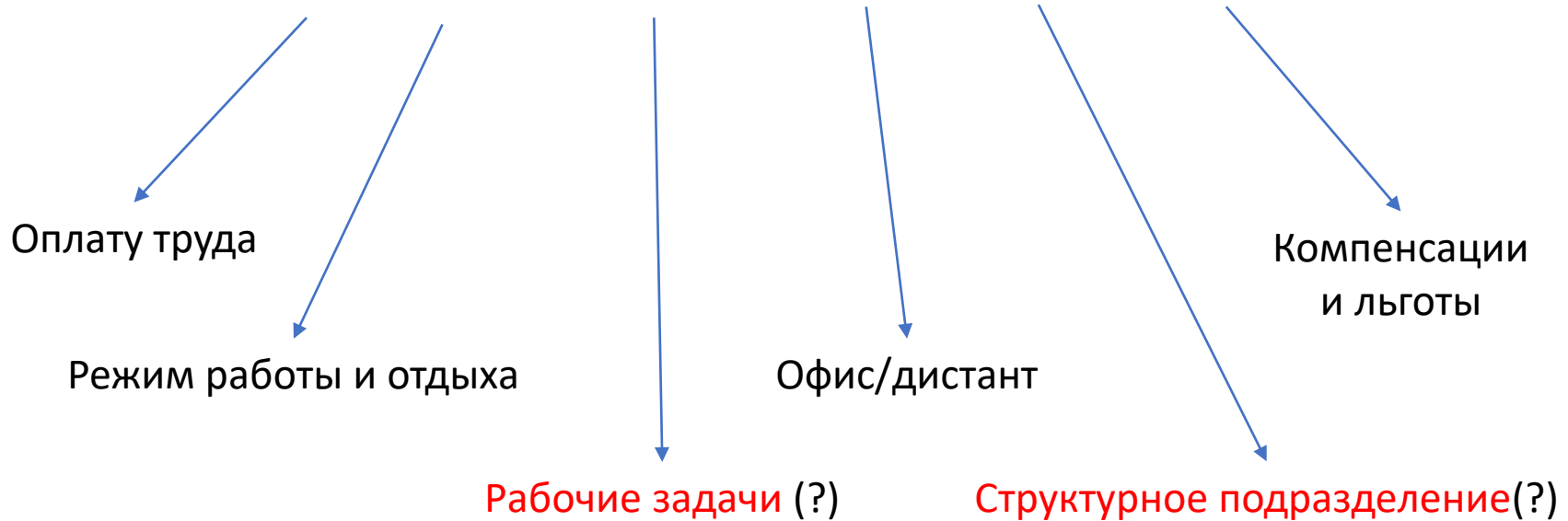
- Увеличили количество рабочих часов, работник не отказался, но потребовал доплаты, на работу не выходил
- Первая инстанция – за работодателя

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.пф/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 ответчиком 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 ✓		Является изменением трудовой функции, невозможно осуществить по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ ✗



## Изменение трудовой функции: что делать нельзя

### Значительно расширять обязанности X

Акушерке на станции скорой медицинской помощи значительно расширили должностные обязанности, обязав **акушера выезжать на вызовы любого профиля** только в отсутствие 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 X, 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 осуществлял, 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](mailto:a.berlina@pgplaw.ru)



# @pgEmployment

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



[www.pgplaw.ru](http://www.pgplaw.ru)



[info@pgplaw.ru](mailto:info@pgplaw.ru)



+7 (495) 767-00-07