



Трудовой договор: заключение, изменение, прекращение

М.Д. Осовская,
правовой инспектор труда
Вологодской областной организации
Общероссийского Профсоюза
образования



Итоги проверки



- *Общепрофсоюзная тематическая проверка по теме «Соблюдение трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров с работниками образовательных организаций»*
- *Общее количество проверенных образовательных организаций -149.*
- *Всего в ходе проверки проверено 2560 трудовых договоров, в которых выявлено 1268 нарушений. Из них: 663 нарушения трудового законодательства выявлено при заключении трудовых договоров и 605 при изменении условий трудовых договоров.*
- *Общее количество нарушений, устраненных в ходе проверки, составило — 855.*



Трудовой договор





Стороны трудоого договора



- Работник



- Работодатель





Условия договора

- место работы;
- трудовая функция;
- дата начала работы
- условия оплаты труда
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- объем учебной нагрузки (для педагогических работников);





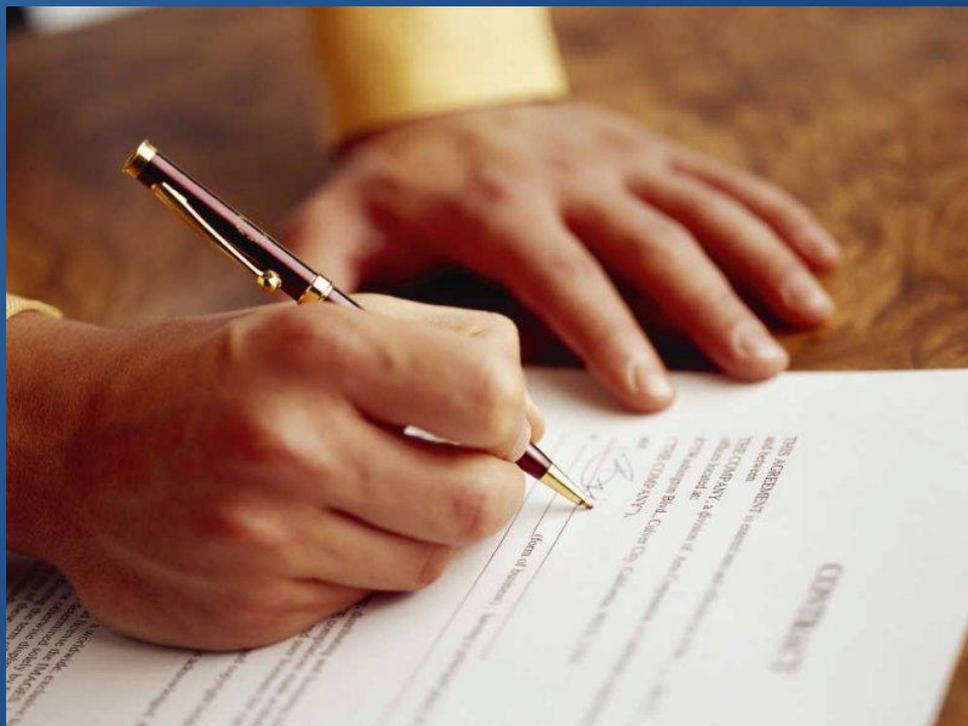
Условия договора

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- конкретные дни выплаты заработной платы;
- оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы;
- условие об обязательном социальном страховании





Заключение трудового договора



- Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых должен остаться у работника.



Заключение трудового договора



- При заключении трудового договора впервые работодатель должен оформить:
 - трудовую книжку,
 - страховое свидетельство обязательного пенсионного





Изменение трудового договора



- Общими положениями Трудового кодекса РФ предусмотрено изменение условий трудового договора только по письменному соглашению (взаимному согласию) сторон ([ст. 72](#) ТК РФ).
- По взаимному согласию сторон трудового договора в тексте дополнительного соглашения указывается дата, определяющая начало действия изменений условий трудового договора.





Изменение трудового договора



- Исключение из общего правила - возможность изменения условий трудового договора (за исключением трудовой функции работника) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (статья 74 Трудового кодекса РФ).
- Одним из главных условий применения норм статьи 74 ТК РФ является неизменность трудовой функции работника!!!



Если одновременно с изменением других обязательных условий труда предполагается изменение трудовой функции, то к соответствующим отношениям должны применяться правила части первой статьи 72.1 ТК РФ о переводе на другую постоянную работу, что требует предварительного письменного согласия работника.



К причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда «могут быть отнесены, например, изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации (специальной оценки условий труда), структурная реорганизации производства (п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 в ред. от 24.11.2015 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации")

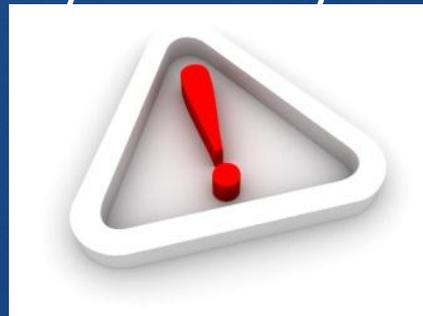


- В условиях образовательного учреждения такими причинами могут быть отнесены:
 - уменьшение классов – комплектов, групп детей;
 - уменьшение количества обучающихся (воспитанников);
 - реорганизация образовательного учреждения;
 - уменьшение количества структурных подразделений (филиалов) и др.





- *«Тяжелая финансовая ситуация не может являться основанием для изменения условий трудового договора, в том числе для уменьшения размера должностного оклада работника и изменения порядка премирования. Работодатель должен самостоятельно нести бремя неблагоприятных последствий финансового кризиса, не перекладывая его на работника».*
- Кассационное определение Московского городского суда от 25.12.2012 N 4г/2-12138/12





- Работник будет восстановлен судом, если он уволен в связи с отказом на изменения условий трудового договора, если изменения условий трудового договора связаны не с изменением организационных или технологических условий труда, а со снижением объема работ и ухудшением финансового положения.
- В соответствии со статьей 56 ГПК РФ и Определением Конституционного Суда РФ от 29.09.2011 N 1165-О-О работодатель должен доказать невозможность выполнения работы на прежних условиях.





- Изменения условий трудового договора не должны привести к ухудшению положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.
- При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.



- Согласно Определению Верховного Суда РФ от 16.05.2014 N 5-КГ14-14 увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано неправомерным, поскольку работодатель не доказал, что переименование должности, уменьшение объема должностных обязанностей и размера заработной платы явились следствием изменения организационных или технологических условий труда.
- Исключение из штатного расписания одной должности и одновременное включение в него другой, предусматривающей меньшие объем обязанностей и размер заработной платы, свидетельствует о сокращении штата, а не об изменении условий трудового договора (*Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 22.07.2014 по делу N 33-4018/2014*)



- Если организационные или технологические изменения условий труда повлекли пересмотр объема должностных обязанностей и (или) оплаты труда без изменения трудовой функции работника, но он отказался продолжать работу в новых условиях, то увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ может быть признано правомерным.
- Определение того, влечет ли изменение должностных обязанностей изменение трудовой функции, осуществляется судом (*Определение Конституционного Суда РФ от 25.09.2014 N 1853-О*).
- Изменение объема должностных обязанностей не является изменением трудовой функции (*Определение Московского городского суда от 14.11.2011 по делу N 4г/4-9268*).



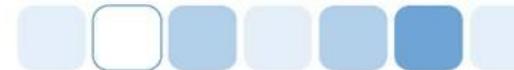
- Статьей 74 ТК РФ предусмотрен уведомительный порядок изменения условий трудового договора. Требуется письменно уведомить работника не позднее, чем за два месяца до таких изменений с указанием причин, повлекших необходимость изменения условий труда.
- Уведомление работника (ов) производится на основании приказа работодателя, в котором указывается:
 - каких работников (поименно) он затрагивает и какие именно условия их трудовых договоров будут меняться;
 - причина(ы), по которым он вынужден в одностороннем порядке изменить условия трудового договора.
 - Возможно также и издание индивидуальных приказов (распоряжений) в отношении каждого работника



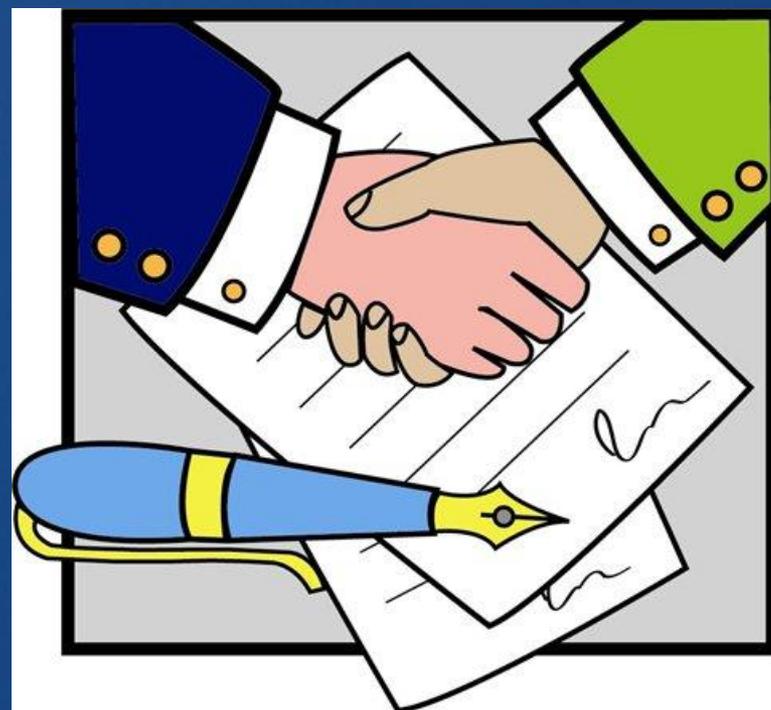
- Если такие причины в уведомлении не указаны, то это обстоятельство не может служить самостоятельным основанием для признания увольнения незаконным.
- Важным является фактическое наличие причин организационного характера, повлекшие необходимость изменения условий трудового договора
(Определение Московского городского суда от 16.10.2013 по делу N 4г/7-10258/13).

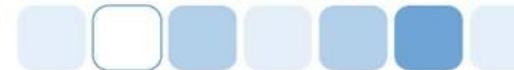


- В уведомлении работника об изменении условий трудового договора должны быть перечислены все предстоящие изменения условий трудового договора.
- Если это требование ст. 74 ТК не выполнено, то это свидетельствует о нарушении работодателем процедуры увольнения, установленной частью второй ст. 74 ТК РФ.
- Работник считается должным образом не уведомленным, а при возбуждении судебного процесса требования истца (работника) будут удовлетворены (*Определение Калужского областного суда от 14.03.2013 по делу N 33-421/2013*).



Работник согласен с указанными изменениями - должно быть оформлено дополнительное соглашение к трудовому договору и приказ о внесении изменений в условия договора с работником.





- Работник не согласен работать в новых условиях работодатель обязан:
 - в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации, вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
 - предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности*.



До увольнения работодатель должен предложить работнику все имеющиеся вакантные должности (ч. 4 ст. 74 ТК РФ, Определение Московского областного суда от 20.12.2011 по делу N 33-28574).

** Вакансии в других местностях работодатель обязан предлагать, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.*





- Согласие работника на выполнение другой работы (занятия другой должности) оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, на основании которого издается приказ о переводе работника.
- При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
- Отказ от предложенной работы должен быть оформлен актом.
- Отказ работника от продолжения работы из-за изменения условий трудового договора не может рассматриваться как дисциплинарный проступок.



- При возникновении сомнений у работника он вправе обратиться за защитой своих трудовых прав в профсоюз, в надзорные органы или в суд по вопросам:
 - законности и обоснованности внесения изменений в его трудового договора по инициативе работодателя - в 3 – х месячный срок со дня когда работник узнал или должен был узнать о нарушении его права (ст. 392 ТК РФ);
 - увольнения – в течение 1 месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ).





- Вопрос №1:

- Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ до истечения двух месяцев со дня уведомления работника о подлежащих изменению условиях трудового договора?

- Вопрос 2:

- Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если отказ работника продолжить работу связан с увеличением объема должностных обязанностей, произведенном в соответствии с квалификационной характеристикой должности в Квалификационном справочнике?

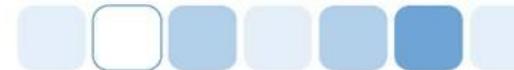


- **Ответ на вопрос № 1:**

- Увольнение до истечения 2-х месячного срока с момента уведомления работника о том, какие именно условия будут изменены, свидетельствует о нарушении работодателем порядка увольнения (Апелляционное определение Челябинского областного суда от 21.04.2014 по делу N 11-4312/2014).

- **Ответ на вопрос № 2:**

- Трудовая функция не меняется, если должностные обязанности изменены в пределах квалификационной характеристики должности, приведенной в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих. При отказе работника от продолжения работы в новых условиях работодатель вправе уволить его по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (Апелляционное определение Астраханского областного суда от 22.05.2013 по делу N 33-1466/2013).



- Вопрос № 3:

- Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если работнику были предложены не все вакантные должности?

- Вопрос № 4:

- Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если работнику не были предложены вакантные должности, которые он не мог занять вследствие отсутствия необходимой квалификации?



- **Ответ на вопрос № 3:**

- До увольнения работодатель должен предложить работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации и состоянию его здоровья.
- Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ допускается только при отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы. *(ч. 4 ст. 74 ТК РФ, Апелляционное определение Московского городского суда от 06.02.2013 по делу N 11-3640).*

- **Ответ на вопрос № 4:**

- Работодатель не обязан предлагать работу, которую работник не может выполнять при его квалификации *(Апелляционное определение Тульского областного суда от 31.07.2014 по делу N 33-2022.)*



- Вопрос № 5:

- Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в период временной нетрудоспособности работника, или беременности женщины и женщины, имеющих детей в возрасте до трех лет, (ч. 1, 4 ст. 261 ТК РФ) если работник отказался от продолжения работы в измененных условиях?

- Вопрос № 6:

- Действуют ли гарантии на запрет на увольнение в период пребывания работника в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).



- Ответ на вопрос №5:
 - Анализ судебной практики показывает, что если работник уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 в период временной нетрудоспособности или в период беременности, то увольнение может быть признано правомерным.
 - Запрет на увольнение работника в период временной нетрудоспособности распространяется только на случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Увольнение работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ к таким случаям не относится.
(Апелл. опред. Мурманского облсуда от 22.08.2012)



- Ответ на вопрос № 6 :
 - Запрет на увольнение работника в период отпуска распространяется только на случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).
 - Увольнение работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ к таким случаям не относится.







Прекращение договора

- Трудовой договор с работником может быть расторгнут по различным основаниям. Все они указаны в главе 13 ТК РФ и ст. 336 ТК РФ.
- Работник может уволиться **по собственному желанию**. Но необходимо предупредить об этом работодателя за две недели.





Прекращение договора



- До истечения срока предупреждения работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.
- По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.



Увольнение



- Увольнение может произойти по инициативе работодателя в случаях, указанных в ст. 81 ТК РФ.
- Работодатель не может уволить:
 - в период временной нетрудоспособности;
 - в период пребывания в отпуске (независимо от вида отпуска);



Увольнение члена Профсоюза



- **Увольнение члена Профсоюза по такому основанию, как сокращение численности или штата, недостаточная квалификация по результатам аттестации, а также за неоднократное неисполнение работником своих должностных обязанностей (пп. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзной организации.**



Спасибо за внимание!

© 2017 Вологодская областная
организация Общероссийского
Профсоюза образования

Design by Alexsey Smirnov, 2017.