|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Дело** | **Содержание** | **Результат** |
| **Изменение условий трудового договора** | | |
| Определение ВС РФ от 15.10.2018 N 5-КГ18-187 | **Сотрудник вправе передумать и отказаться от работы в новых условиях**  ВС РФ указал: работник может поменять свое решение и после подписания дополнительного соглашения, если не истекли два месяца с момента уведомления об изменении условий.  Не стоит игнорировать заявление сотрудника об отзыве согласия.  «Суждение суда апелляционной инстанции о том, что Столяренко А.Н., подписав изменения к трудовому договору об установлении ему рабочего места г. Санкт-Петербурге, не вправе был отказаться от перевода на новое место работы в г. Санкт-Петербург, поскольку статья 74 ТК РФ такого права работнику не предоставляет, является ошибочным и нарушающим один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений - запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда. Лишение работника права отказаться от работы в новых условиях в пределах срока, предоставленного ему для этого законом, приводило бы к несоразмерному ограничению трудовых прав работника и вступало бы в противоречие с конституционными принципами свободы труда, стабильности и гарантированности прав граждан.  Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ также полагает, что судебные инстанции формально подошли к рассмотрению настоящего дела, связанного с нарушением трудовых прав работника, что недопустимо при разрешении спора данной категории». | Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Конституционного Суда РФ от 11.05.2012 N 694-О | **Положения не предоставляют работникам достаточных гарантий при увольнении, допускают произвольное их применение, в том числе дают возможность работодателю изменять определенные сторонами условия трудового договора по причинам экономического характера (снижение прибыли), изменять должностные обязанности без изменения наименования должности, не предлагать работнику имеющиеся вакансии, а судам общей юрисдикции позволяют признавать такие действия работодателя законными**  Возможность одностороннего изменения таких условий работодателем, в то же время ограничивает данное право случаями невозможности сохранения прежних условий вследствие изменений организационных или технологических условий труда  Одновременно законодателем в той же статье ТК РФ установлены гарантии, предоставляемые работнику в случае одностороннего изменения работодателем условий трудового договора: запрет изменения трудовой функции работника (часть первая); определение минимального двухмесячного срока уведомления работника о предстоящих изменениях и о причинах, их вызвавших (часть вторая); обязанность работодателя в случае несогласия работника работать в новых условиях предложить ему в письменной форме другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья (часть третья); запрет ухудшения положения работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашением при изменении условий трудового договора (часть восьмая).  Такое правовое регулирование имеет целью обеспечить работнику возможность продолжить работу у того же работодателя либо предоставить работнику время, достаточное для принятия решения об увольнении и поиска новой работы, и не может рассматриваться как нарушающее права граждан  Часть четвертая статьи 74 ТК РФ, закрепляющая, что при отсутствии у работодателя соответствующей работы либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается, в системной связи с пунктом 7 части первой статьи 77 данного Кодекса направлена на предотвращение ситуаций, когда работник, формально сохраняя трудовые отношения, не может быть привлечен к исполнению трудовых обязанностей, учитывает необходимость поддержания баланса интересов работника и работодателя, а потому не может расцениваться как нарушающая права работников. | Работнику отказано |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 04.04.2019 по делу N 33-14969/2019 | **Суд признал незаконным увольнение дистанционного работника за отказ работать в офисе**  За работником закрепили подчиненного и из-за этого перевели с дистанционной работы в офис. Он не согласился с новыми условиями и был уволен.  Мосгорсуд компанию не поддержал. Работодатель не доказал, что условие о дистанционной работе нельзя было сохранить. Работник изначально выполнял свои обязанности удаленно и в результате реорганизации они не изменились.  «Кроме того, из представленных ответчиком доказательств не следует, что определенные сторонами условия трудового договора на условиях дистанционной работы не могли быть сохранены, поскольку заключенный с истцом трудовой договор изначально являлся договором о дистанционной работе, осуществляемая истцом ранее трудовая функция не требовала ее присутствия в офисе работодателя, поэтому, если трудовая функция истца по результатам реорганизационных мероприятий оставалась неизменной, то доказательств возникновения необходимости присутствия истца в офисе на стационарном рабочем месте - ответчиком ни суду первой инстанции, ни суду апелляционной инстанции не представлено.  Кроме того, судом установлено, что при увольнении истцу не была предложена для замещения вновь созданная вакантная должность консультанта, являющаяся нижестоящей по отношению к должности истца.  Изложенное выше позволило суду первой инстанции прийти к выводу о том, что изменение определенных сторонами условий трудового договора не имеет связи с изменением организационных или технологических условий труда в организации ответчика, не являлось необходимым, истцу могли быть сохранены прежние условия труда, работодатель изменил трудовую функцию истца, не предложил истцу имеющуюся вакантную должность, в связи с чем прекращение трудового договора по пункту 7 части 1 статьи 77 ТК РФ не может быть признано законным, приказ о расторжении трудового договора по указанному основанию подлежит отменен, а истец - восстановлению на работе в ранее занимаемой должности со дня увольнения». | В пользу работника  (*восстановление в должности, взыскание среднего заработка и компенсации морального вреда*) |
| **Основания изменений** | | |
| Определение Верховного Суда РФ от 31.07.2017 N 81-КГ17-9 | **Изменение длительности отпуска - нельзя, если нет лицензии на осуществление образовательной деятельности**  В связи с принятием постановления Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" и изданием приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" К. была уведомлена о том, что изменяются определенные трудовым договором условия в части продолжительности рабочего времени и времени отдыха, а именно: ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 28 календарных дней, сокращенная продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю.  Организацией, осуществляющей обучение, является юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (п. 19 ст. 2 Федерального закона "Об образовании"). Для осуществления образовательной деятельности организацией в ее структуре создается специализированное структурное образовательное подразделение, деятельность которого регулируется положением, разрабатываемым и утверждаемым такой организацией (ч. 6 ст. 31 Федерального закона "Об образовании").  Судебная коллегия признала ошибочной ссылку суда апелляционной инстанции в обоснование вывода об удовлетворении исковых требований на приказ Министерства труда и социальной защиты населения от 1 сентября 2015 г. N 588н "Об установлении тождественности профессиональной деятельности, выполняемой в образовательных организациях, организациях, оказывающих социальные услуги, и медицинских организациях, в которые помещаются под надзор дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей", которым установлена тождественность профессиональной деятельности работников учреждений социального обслуживания, поскольку такая тождественность установлена в целях реализации гражданами права на досрочное пенсионное обеспечение по старости. Отношения по предоставлению гарантий педагогическим работникам, установленных ст. 333, 334 ТК РФ, названным приказом не регулируются. | В пользу работодателя |
| Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 20.02.2020 N 88-2283/2020 по делу N 2-1098/2019 | **Снижение размера должностного оклада в результате реорганизации – основание для изменения в одностороннем порядке условий трудового договора и увольнения работника, если он не согласен работать в новых условиях.**  «С учетом установленных судом первой инстанции обстоятельств судебная коллегия признает правильными выводы судов о том, что работодателем представлено достаточно доказательств, подтверждающих тот факт, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, явилось следствием объективных причин - структурной реорганизацией (реорганизацией АО "Димитровградская типография" в форме присоединения к АО "Областная типография "Печатный двор"). При этом работодатель предложил изменить условия трудового договора, без изменения трудовой функции, что соответствует требованиям части 1 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации. Учитывая, что истец был не позднее чем за два месяца предупрежден о предстоящих изменениях и отказался работать в новых условиях, а также от предложенных вакансий, у ответчика имелись правовые основания для увольнения его по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Процедура уведомления работника о предстоящем изменении существенных условий труда и процедура увольнения истца в связи с отказом от продолжения работы в изменившихся условиях труда были ответчиком соблюдены.  Таким образом, вопреки доводам кассационной жалобы, материалами дела подтверждено наличие структурной реорганизации производства, послуживших основанием для изменения существенных условий трудового договора, заключенного с истцом». | В пользу работодателя |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 21.05.2020 N 88-8338/2020 | **Отказ от подписания должностной инструкции не является основанием для прекращения трудовых отношений и увольнения работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ**  «ДД.ММ.ГГГГ была утверждена новая должностная инструкция в отношении занимаемой истцом должности ведущего инженера отдела информационных технологий, которая ДД.ММ.ГГГГ им была получена. Отказ от подписания должностной инструкции не свидетельствует об отказе от продолжения работы в новых условиях и соответственно не является основанием для прекращения трудовых отношений и увольнения работника по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.  Новая должностная инструкция конкретизирует и уточняет должностные обязанности ведущего инженера отдела информационных технологий; при этом, трудовая функция ведущего инженера отдела информационных технологий осталась прежней, вид порученной работы остался неизменным.  Все указанные обстоятельства в их совокупности не свидетельствуют об изменении организационных и технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства).  Доказательств объективных причин организационного или технологического характера, послуживших основанием для изменения существенных условий труда истца, ответчиком не представлено.  С учетом изложенного, увольнение истца по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть признано законным». | В пользу работника |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 27.03.2020 по делу N 88-8215/2020 | **Перераспределение нагрузки между работниками внутри подразделения может привести к изменению организационных условий труда**  «Приказом от 29.08.2018 г. N N о проведении организационно-штатных мероприятий в штатное расписание ООО "ОСГ Рекордз Менеджмент Центр" с 03.09.2018 г. в Отдел продаж Департамента продаж введены четыре штатные единицы старшего менеджера по продажам и пять штатных единиц менеджера активных продаж.  В связи с введением новых должностей и перераспределением между ними задач и функций, а также ввиду уменьшения нагрузки на сотрудников отдела продаж, приказом от 30.08.2018 г. N N должностной оклад менеджера по продажам Отдела продаж с 01.11.2018 г. установлен в размере <данные изъяты> руб.  <…>  В ходе разрешения спора нашел свое подтверждение факт изменения организационных условий труда в ООО "ОСГ Рекордз Менеджмент Центр", в котором решением единственного участника Общества изменена структура Отдела продаж Департамента продаж Общества, в целях мотивации персонала и повышения эффективности управления введены, в том числе должности старшего менеджера по продажам и менеджера активных продаж, произведено перераспределение нагрузки работников отдела продаж, что привело к изменению организационных условий труда сотрудников, а также уменьшению должностных окладов». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Самарского областного суда от 19.03.2019 по делу N 33-3173/2019 | **Изменение законодательства следует отнести к изменению организационных условий труда**  «Доводы жалобы о том, что согласно спецоценке труда, истец остался работать в прежних условиях, они не изменились, не могут служить основанием для отмены решения суда, поскольку дополнительное соглашение N к трудовому договору от 01 апреля 2010 года N было заключено между сторонами на основании ст. 74 ТК РФ, в связи с изменением законодательства, а именном на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" и Приказа министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников". Изменение законодательства следует отнести к изменению организационных условий труда». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Пензенского областного суда от 08.10.2019 по делу N 33-3278/2019 | **Изменением организационных условий труда может быть переход на эффективный контракт**  «Довод апелляционной жалобы о том, что истец фактически был введен в заблуждение, так как ему не пояснили, чем грозит отказ от подписи в уведомлении, судебная коллегия признает несостоятельным, поскольку в указанном уведомлении работнику сообщалось об изменении условий оплаты труда в связи с изменением законодательства, и тот факт, что условия, установленные в трудовом договоре, не могут быть сохранены. Также указывалось, что при несогласии работника на продолжение работы на новых условиях, ему будет предложен перевод на иную, имеющуюся в ГБУЗ "Городская поликлиника", работу. При отсутствии такой работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы, трудовой договор с ним будет прекращен в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.  Также к уведомлению приложен проект дополнительного соглашения к трудовому договору, где разделом IV регламентируются условия оплаты труда, разработанные в связи вышеназванными изменениями в законодательстве, а именно соответствующие п. п. 2.2, 6.4, 6.6 Положения, утвержденного Постановлением Правительства Пензенской области N 303-пП от 5 июня 2018 года, а также условиям начисления выплат стимулирующего характера в рамках "эффективного контракта", предусмотренным приказом Министерства здравоохранения N 387 от 27 декабря 2018 года "Об утверждении рекомендаций по установлению показателей и критериев эффективности деятельности работников, относящихся к категории среднего медицинского персонала, для установления им премиальной выплаты по итогам работы на основании п. 6.6 Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области, утвержденного постановлением Правительства Пензенской области N 303-пП от 5 июня 2018 года». | В пользу работодателя |
| Решение Невского районного суда Санкт-Петербурга от 11.07.2019 по делу № 2-3120/2019 – *оставлено в силе Апелляционным определением Санкт-Петербургского городского суда от 10.12.2019 по делу № 33-29512/2019* | **Суд не признал финансовые или экономические трудности работодателя изменением организационных или технологических условий труда работников**  «В материалах дела отсутствуют доказательства, подтверждающие, изменение организационных или технологических условий труда работников, повлекших необходимость изменения существенных условий трудового договора с истцом, а ссылка ответчика на снижение продаж и покупателей, заказчиков продукции и работ общества на территории Санкт – Петербурга и Ленинградской области, а также ухудшение финансового положения в деятельности филиала, не может являться основанием для изменения определенных сторонами условий трудового договора.  Указанные в уведомлении обстоятельства, по смыслу действующего законодательства, не могут являться основанием для изменения установленных сторонам условий трудового договора и уменьшения размера заработной платы работника, в связи с чем, суд находит обоснованными доводы истца о незаконности действий ответчика по внесению изменений в условия трудового договора, заключенного с истцом, в части снижения размера должностного оклада с 161 000 рублей до 18 000 рублей в месяц и признании незаконным приказа генерального директора ПАО в части внесения изменений в размер должностного оклада». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 08.09.2017 по делу N 33-35845/2017 | **Ухудшение финансового положения не может являться основанием для уменьшения заработной платы**  Работник был уведомлен об изменении условий трудового договора. Согласно уведомлению его заработная плата уменьшалась из-за снижения спроса на услуги и продукцию организации и как следствие уменьшения объема трудовых обязанностей. От продолжения работы в новых условиях отказался, уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.  Указанные в уведомлении обстоятельства не являются основанием для изменения условий трудового договора. В соответствии со ст. 2 ГК РФ предпринимательской является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке. Если бизнес подвергся финансовым убыткам, работодатель должен сам нести бремя неблагоприятных последствий, не перекладывая его на работника, в частности, путем значительного уменьшения его должностного оклада. | В пользу работника  Восстановить |
| Апелляционные определения Московского городского суда от 08.11.2019 по делу № 33-50991/2019; от 04.07.2019 по делу № 33-29926/2019 | **В результате одностороннего снижения размера зарплаты работник отказался от работы в новых условиях и был уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, суд признал такое увольнение незаконным**  «Из приведенных норм права следует, что обязательными условиями увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ являются изменение организационных или технологических условий труда, изменение определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда, отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, соблюдение работодателем процедуры увольнения (уведомление работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора в письменной форме не позднее чем за два месяца).  В данном случае, как полагает судебная коллегия, доказательств, подтверждающих, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, в материалах дела не имеется и судом их фактически не было установлено.  Создание новых структурных подразделений и переподчинение истца начальнику планово-экономического управления, временный переход на режим сокращенной рабочей недели в связи с тяжелым материальным положением АО «ВНИИХОЛОДМАШ», а также обусловленное финансовой ситуацией на предприятии снижение оклада работнику вопреки выводам суда не могут быть отнесены к исключительным изменениям организационных или технологических условий труда применительно к положениям п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, поскольку само по себе внесение изменений в штатное расписание и создание новых структурных подразделений не означает проведение работодателем мероприятий по изменению организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства).  Указанные во врученных истцу уведомлениях об организационно-штатных изменениях обстоятельства, в том числе тяжелая финансовая ситуация в обществе, по смыслу действующего законодательства, не могут являться основанием для изменения определенных сторонами условий трудового договора, в связи с чем, судебная коллегия приходит к выводу о том, что у ответчика не имелось законных оснований для прекращения с истцом трудовых отношений на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.  Каких-либо иных доказательств наличия причин для изменения организационных или технологических условий труда, кроме Протокола № \*\*\* от 30 октября 2018 г. оперативного совещания руководства общества, из которого такая нуждаемость не усматривается, ответчиком не представлено». | В ползу работника (*восстановление в должности с выплатой среднего заработка за время вынужденного прогула*) |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 01.06.2017 N 33-10428/2017 по делу N 2-10643/2016 | **Изменена система оплаты труда - введены надбавки и уменьшен оклад**  Работник отказался подписать дополнительное соглашение к трудовому договору. Уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работодатель вправе устанавливать стимулирующие выплаты. Однако их установление само по себе не является основанием для уменьшения оклада. Работодатель не доказал, что изменение условий трудового договора в части оплаты труда было следствием изменения организационных или технологических условий труда. Основания для вывода о невозможности сохранения определенных сторонами условий договора в части оплаты труда не представлены. | В пользу работника Восстановить |
| Решение Химкинского городского суда Московской области от 29.0.2019 по делу № 2-91/2019 (2-7152/2018;) ~ М-6684/2018 | **В части изменения оплаты труда суд не усмотрел изменение организационных или технологических условий труда.**  **В части установлении нормальной продолжительности рабочего времени с отменой свободного графика и разъездного характера имели место организационные изменения.**  «В соответствии с ч.1 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.  Приведенной нормой предусмотрен открытый перечень случаев, которые могут квалифицироваться как изменение организационных или технологических условий труда, допускающие одностороннее изменение условий договора.  Уведомлением от <дата> работодатель сообщил о предстоящем изменении условий трудового договора:  - об установлении коэффициента по занимаемой должности в размере «0,1» исходя из финансовых возможностей ответчика;  - об установлении нормальной продолжительности рабочего времени с отменой свободного графика и разъездного характера – в связи с необходимостью усиления финансового контроля и в связи с тем, что трудовые обязанности истца не предполагают частных служебных поездок в целях их выполнения.  <…>  Судом установлено, что работодатель в одностороннем порядке изменил условия трудового договора об оплате труда, о режиме рабочего времени и о характере работы (ч.1 ст. 57 ТК РФ).  Вместе с тем, финансовые возможности, на которые работодатель сослался в обоснование необходимости уменьшения до «0,1» повышающего коэффициента по должности, исходя из смысла ч.1 ст. 74 ТК РФ не могут быть непосредственной причиной для одностороннего изменения условий трудового договора. Финансовое и материальное положение работодателя могут влиять на условия труда лишь опосредованно – быть предпосылкой (причиной) изменения организационных или технологических условий труда, которые, в свою очередь, могут быть основанием для изменения условий трудового договора.  Однако работодатель на конкретные изменения организационных или технологических условий труда, влекущие необходимость уменьшения спорного коэффициента, не ссылался.  При таких обстоятельствах у работодателя отсутствовали правовые основания для одностороннего изменения условия трудового договора об оплате труда.  <…>  Что касается одностороннего изменения оставшихся условий, суд обращает внимание на то, что у работодателя имелись правовые основания для этого.  Содержание нормы, сформулированной в ч.1 ст. 74 ТК РФ, не исключает того, что изменение организационных или технологических условий труда может произойти не по воле работодателя, а в силу не зависящих от него обстоятельств.  При этом такие обстоятельства или причины, вызвавшие их, могут случиться до заключения трудового договора или существовать на момент его заключения, при этом стороны при заключении трудового договора могут их не предвидеть или исходить из того, изменения обстоятельств не произойдет.  Отказ в изменении условий трудового договора при таких обстоятельствах существенно нарушит баланс интересов сторон трудовых отношений.  Из представленных ответчиком доказательств усматривается, что за время работы истцу не давались поручения, выполнение которых связано с выездом с определенного трудовым договором рабочего места, не оплачивались расходы на проезд, не издавались соответствующие приказы, а истцом не составлялись какие-либо отчеты и иные документы, подтверждающие выполнение работы в разъезде.  У работодателя отсутствуют филиалы в другой местности и должностная инструкция аудитора не содержит указания на разъездной характер работы.  Более того, как следует из объяснений истца, все рабочие дни она провела на рабочем месте по месту нахождения работодателя.  Следовательно, организационные условия труда по должности аудитора оказались отличными от тех, которые предполагались сторонами при заключении трудового договора.  По тем же причинам условие о свободном графике рабочего времени также не соответствует действительным условиям труда истца.  При этом трудовое законодательство не знает такого режима рабочего времени как «свободный график рабочего времени» (ст.ст. 100 – 105 ТК РФ) и его содержание не раскрывается ни в локальных нормативных актах МГИК (раздел V правил внутреннего трудового распорядка), ни в трудовом договоре. Между тем, его установление в трудовом договоре обусловлено разъездным характером работы, в связи с чем отмена разъездного характера должна влечь отмену свободного графика рабочего времени с установлением нормальной продолжительности рабочего времени и утвержденного у работодателя режима работы.  Поскольку, как указано выше, истец в понятном выражении сформулировать свое несогласие с работой в измененных условиях характера труда и рабочего времени не смогла, а изменение условий трудового договора работодателем в одностороннем порядке не предполагает обязательного составления письменного дополнительного соглашения к трудовому договору (несмотря на то, что ответчик предложил оформить изменение условий именно путем составления соглашения), то ответчик в соответствии со ст. 74 ТК РФ правомерно издал приказ об изменении условий о свободном графике рабочего времени и разъездном характере труда». | Требование работника удовлетворено в части |
| Решение Новоалтайского городского суда Алтайского края от 14.06.2019 по делу № 2-1469/2018 | **Судом приведены примеры организационных и технологических условий труда**  «Согласно разъяснениям, данным в п. 21 постановления Пленума Верховного Суда РФ от ДАТА N 2 "О применении судами РФ Трудового кодекса РФ", работодатель обязан доказать, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда.  К числу организационных изменений могут быть отнесены: изменения в структуре управления организации; внедрение форм организации труда (бригадные, арендные, подрядные и др.); изменение режимов труда и отдыха; введение, замена и пересмотр норм труда; изменения в организационной структуре предприятия с перераспределением нагрузки на подразделения или на конкретные должности и как следствие изменение систем оплаты труда. В число технологических изменений условий труда могут входить: внедрение новых технологий производства; внедрение новых станков, агрегатов, механизмов; усовершенствование рабочих мест; разработка новых видов продукции; введение новых или изменение технических регламентов.  Оценивая, представленные ответчиком доказательства подтверждающие необходимость изменения условий трудового договора и сокращении режима рабочей недели суд исходит из следующего.  При изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, у работодателя объективно отсутствует возможность сохранить прежние условия работы, но сохраняется потребность в прежних трудовых функциях и выполняющих их работниках.  Как установлено судом, должность истца была сохранена, работодатель не утратил потребность в трудовых функциях по данной должности, изменилось только время в течении которого истец должна исполнять трудовую функцию.  Сокращение времени исполнения трудовой функции ответчиком мотивировано тем, что работник не тратит на выполнение работы определенное трудовым договором время, указанное подтверждается актами об отсутствии работника на рабочем месте от ДАТА, ДАТА, ДАТА, ДАТА, (л.д. 41-47), заявлением от ДАТА (л.д.48), справкой о том, что Пивень О.В. работает в ООО «Тепловые сети» и её рабочий день составляет там 5 час. 72 мин. (л.д.49), то есть, истцом представлены доказательства необходимости изменения условий трудового договора и сокращении режима рабочей недели.  Таким образом, суд пришел к выводу о том, что изменение условий трудового договора, заключенного с истцом, явилось следствием изменений организационных условий труда, работодателем был соблюден порядок предусмотренный ст. 74 ч. 1 ТК РФ, а именно, истец был предупрежден о предстоящих изменениях условий трудового договора за 2 месяца. Тот факт, что истец не выразила своего согласия или не согласия в уведомлении не свидетельствует о нарушении процедуры извещения». | В пользу работодателя |
| Решение Славгородского городского суда Алтайского края от 15.04.2019 по делу № 2–118/2019 | **Тяжелое финансовое положение, производственная необходимость, уменьшение долговой нагрузки и стабилизация финансового положения организации не свидетельствуют об изменении организационных и технологических условий труда, которые могут повлечь массовое увольнения работников в связи с этим**  «Приказом начальника Славгородской автошколы в связи с производственной необходимостью, уменьшением долговой нагрузки и стабилизации финансового положения организации, установлен режим неполного рабочего времени с 29 апреля 2018 года делопроизводителю Д.Т.Я.( 4 часа, с 8.00 до 12.00)( л.д. 56).  03 сентября 2018 г. Д.Т.Я. уведомлена о том, что в связи с тяжелым финансовым положением, а также выявленной потребностью организации, с 3 ноября 2018 года будут изменены определенные сторонами условия заключённого трудового договора в части изменения содержания должностной инструкции. Будет уточнено и изменено количество рабочей ставки. Кроме того, в должностной инструкции будет отражена особенность нахождения в организации с 8.00 до 9.00(л.д. 59).  <…>  В соответствии с ч. 5 ст. 74 ТК РФ, в случае, когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.  <…>  Из приведенных нормативных положений следует, что в случаях, когда изменения организационных и технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. При этом обязанность доказать факт изменения организационных и технологических условий труда и возможность массового увольнения работников в связи с этим, возлагается на работодателя.  Ответчик не представил доказательств наличия оснований для введения режима неполного рабочего дня в организации.  Приведенных в приказ основания (тяжелое финансовое положение, производственная необходимость, уменьшение долговой нагрузки и стабилизация финансового положения организации) не свидетельствуют об изменении организационных и технологических условий труда, которые могут повлечь массовое увольнения работников в связи с этим. Кроме того, и эти обстоятельства ответчиком в суде не доказаны.  Более того, введение режима неполного рабочего дня допускается законом на срок не более шести месяцев, т.е. данный срок является предельным, на который допускается режим неполного рабочего времени по инициативе работодателя.  Приказы начальника Славгородской автошколы о введении режима неполного рабочего дня от 25 апреля 2018 года и от 02 ноября 2018 г. не содержат срока, на который вводится режим неполного рабочего дня, и фактически установили такой режим бессрочно. На день рассмотрения дела этот срок составил более 11 месяцев». | В пользу работника  (*взыскать недополученную заработную плату, компенсацию морального вреда*) |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 09.02.2018 N 33-275/2018 | **Объем работ по участку и нагрузка работницы уменьшились**  В результате организационных мероприятий, обусловленных уменьшением объема работ по участку, ставка работницы сокращена до 0,7, должностной оклад уменьшен. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.  У работодателя были основания в соответствии со ст. 74 ТК РФ изменить условия трудового договора, заключенного с работницей, с сохранением трудовой функции. В связи с последним была обоснованно сокращена заработная плата. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24.01.2017 N 33-972/2017 по делу N 2-3732/2016 | **В результате организационных мероприятий сократился объем трудовых обязанностей работника, что повлекло уменьшение размера его заработной платы**  От продолжения работы в новых условиях работник отказался. Уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.  Определенный условиями трудового договора размер заработной платы работника не мог быть сохранен по объективным причинам. В результате проведенных мероприятий по сокращению производственной деятельности у работника уменьшился объем выполняемой работы. В силу ч. 1 ст. 74 ТК РФ работодатель вправе был изменить условия трудового договора с работником без изменения его трудовой функции. | В пользу работодателя |
| Решение Ханты-Мансийского районного суда от 23.07.2018 г. по делу № 2-2937/2018 | **Истец полагает увольнение незаконным ввиду отсутствия у ответчика каких-либо изменений организационных и технологических условий труда**  Приказом «Об изменении режима рабочего времени» водителям автомобиля гаража изменен режим рабочего времени с 8-ми часового на 4-х часовой рабочий день, с понедельника по пятницу, с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), в соответствии с утвержденным графиком.  Ответчик доказательств изменений организационных или технологических условий труда не представил, отсутствие в наличии Управления транспортных средств не является организационным или технологическим изменением условий труда  Штатные изменения не вносились.  Работодатель ввел режим неполного рабочего дня, не имея на то оснований, указанных в статье 74 Трудового кодекса, при этом произвел увольнение истца по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса не предоставив работнику всех компенсаций и гарантий. После уведомления два водителя уволились. В данном случае фактически имелись вакантные должности водителей, которые не были предложены для занятия их истцу. | В пользу работника  Восстановление, средний заработок, моральный вред |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 12.12.2017 N 33-50603/2017 (*Кассационным определением Московского городского суда от 29.06.2018 N 4г-8671/2018*  *работнику отказано в передаче кассационной жалобы для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции*). | «Приказом генерального директора АО в связи с изменением организационных и технологических условий труда и угрозой массовых увольнений, связанных со снижением спроса на проводимые обществом работы, повлекшим изменение производственного плана в сторону уменьшения объемов производства, ликвидацией строительных участков по исполненным договорам строительного подряда, на период с 15 января по 15 июня 2017 г. для работников, местом работы которых являются административные здания, расположенные, в том числе в г. Москве, вводился режим неполной рабочей недели. В соответствии с данным приказом устанавливалась четырехдневная рабочая неделя с тремя выходными (рабочие дни - понедельник, вторник, среда, четверг; выходные дни - пятница, суббота, воскресенье); режим рабочего времени: с 8-00 до 17-00 с перерывом на питание с 12-00 до 13-00.  19 декабря 2016 г., то есть в день выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком, М. была ознакомлена с соответствующим уведомлением работодателя от 15 ноября 2016 г., в котором ей предлагалось в срок до 15 января 2017 г. принять решение о продолжении работы в режиме неполной рабочей недели. В уведомлении также было разъяснено, что в случае отказа от продолжения работы в режиме неполной рабочей недели трудовой договор с ней будет расторгнут по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. В уведомлении М. выразила свое несогласие с продолжением работы в режиме неполного рабочего времени.  Приказом от 16 февраля 2017 г. N \*\*\* истец была уволена с работы 19 февраля 2017 г. по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (в связи с сокращением штата (численности) работников организации).  Разрешая спор, суд первой инстанции оценил представленные доказательства в их совокупности по правилам ст. 67 ГПК РФ, и с учетом норм материального права, регулирующих спорные отношения, пришел к правомерному выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения заявленных М. требований. Суд обоснованно исходил из того, что М., будучи уведомлена о введении с 15 января 2017 г. режима неполной рабочей недели, отказалась от продолжения работы в таких условиях, в связи с чем исходя из положений ч. 6 ст. 74 Трудового кодекса РФ у работодателя имелись основания для расторжения с истцом трудового договора по пункту 2 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ и при этом работодателем соблюден установленный законом порядок увольнения по данному основанию, в том числе ст. ст. 179, 180 ТК РФ.  Так, судом установлено, что о введении режима неполной рабочей недели и возможном расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в случае отказа от продолжения работы в изменившихся условиях истец была поставлена в известность 19 декабря 2016 года, то есть за два месяца до произведенного увольнения (19 февраля 2017 года). Вакантные должности не были предложены истцу ввиду их отсутствия у ответчика в данной местности (г. Москва), что подтверждается штатным расписанием, а обязанности предлагать вакантные должности в другой местности, в силу закона, у ответчика не имелось. Основания для применения ст. 179 Трудового кодекса РФ об учете преимущественного права на оставление истца на работе в данном случае отсутствовали, поскольку работник, который замещал вторую аналогичную штатную единицу по должности инженера производственно-технического отдела в аппарате треста г. Москва согласился на продолжение работы в условиях неполной рабочей недели. Членом профсоюзной организации истец не являлась, доказательств обратного не представлено. | В пользу работодателя |
| Решение № 2-290/2018 2-290/2018~М-277/2018 М-277/2018 от 21 июня 2018 г. по делу № 2-290/2018 | **После проведения в ГБУЗ «Макаровская ЦРБ» в 2017 году специальной оценки условий труда была снижена доплата за вредные условия труда с 12 % к должностному окладу до 4 % к должностному окладу и установлен дополнительный отпуск за вредные условия труда 7 календарных дней вместо 14 календарных дней**  О предстоящем изменении условий трудового договора предупреждена за 2 месяца, дополнительные соглашения об изменении условий трудовых договоров работодателем были подписаны, однако, работник от их подписания отказалась, но и не выразила желания уволиться, продолжив осуществлять свою трудовую деятельность. При таких обстоятельствах работодатель посчитал дополнительные соглашения к трудовым договорам вступившими в силу и начислил заработную плату в соответствии с условиями соглашений.  Уменьшение размера компенсационных выплат вызвано обстоятельствами, предусмотренными ст. 74 Трудового кодекса РФ: в связи изменениями в организационной структуре ГБУЗ с перераспределением нагрузки на подразделения или на конкретные должности и как следствие с изменением систем оплаты труда. В соответствии с указаниями Министерства здравоохранения Сахалинской области от 16.09.2014 № 6726, от 05.06.2015 года № 4464, от 31.08.2015 № 6969, от 10.03.2017 № 373-1625/17 с 2014 года в ГБУЗ «Макаровская ЦРБ» проводятся мероприятия по изменению в организационной структуре учреждения, связанные с сокращением подразделений учреждения (акушерско-гинекологическое отделение в 2017 году, прачечная в 2018 году), оптимизацией (сокращением) штатной численности работников подразделений учреждения, изменением функциональных обязанностей конкретных должностей, внесением изменений в продолжительность рабочего дня подразделений учреждения, переходе на новые критерии оплаты труда и пр.  Те льготы, которые предоставлялись работнику в связи с работой во вредных условиях труда по состоянию на 01 января 2014 года, должны быть сохранены, если не будет улучшения условий его работы на момент проведения специальной оценки. Доказательств того, что на момент проведения специальной оценки условий труда в 2017 году условия труда на рабочем месте, явившиеся основанием для назначения ей компенсационных мер, изменились в лучшую сторону, суду не представлено. | В пользу работника |
| Решение Череповецкого городского судв Вологодской области от 29.05.2018 г. по делу № 2-2500/2018 | **Ухудшение экономической обстановки (сокращение объемов работы) на предприятии не свидетельствует об изменении организационных или технологических условий труда**  Деятельность данной организации осталась прежней. Ссылка стороны ответчика об изменении нагрузки на должность истца в связи с утвержденным планом и уменьшением объема привлекаемых к управлению многоквартирных домов является несостоятельной, поскольку перераспределение нагрузки документально не подтверждено, истица работодателем об изменении объема рабочей нагрузки не извещалась. Сокращение в отделе по работе с общественностью двух должностей наоборот свидетельствует об увеличении рабочей нагрузки на отдел, начальником которого являлась истец. На работодателя возложена обязанность доказать факт предложения всех вакантных должностей в период со дня уведомления истца о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, их вызвавших и по день его увольнения. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Пензенского областного суда от 17.03.2020 по делу № 33-821 /2020 | **Работодатель изменил режим рабочего времени и размер оплаты труда работника в связи с уменьшением объема работ, которую может выполнять работник по данной должности в отсутствие у работодателя лицензии. Работница не согласилась работать в новых условиях, увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ законно** | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 05.12.2019 по делу № 33-44395/2019 | **Работодателем изменен режим работы (вместо 12-часовой рабочей смены усыновлена 8-часовая), процедура по ст. 74 ТК РФ соблюдена работодателем, увольнение законно** | В пользу работодателя |
| Решение Элистинского городского суда Республики Калмыкия от 22.06.2018 г. по делу № 2-1026/2018 | **Осуществляется переход на эффективный контракт** **в целях реализации распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», приказа Минтруда России от 26.04.2013 №167н, Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности федерального государственного бюджетного учреждения, подведомственного Федеральному агентству научных организаций, в части оказания государственных услуг (выполнения работ) на основе целевых показателей деятельности учреждения, совершенствования системы оплаты труда, включая мероприятия по повышению оплаты труда соответствующих категорий работников, оптимизационные меры Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Калмыцкий научный центр Российской академии наук» (далее - Центр), приказа Центра от 20.12.2017 № 138 «О введении эффективного контракта (трудового договора)»**  Доведены до сведения что предстоят изменения обязательных условий заключенного с ней трудового договора, проекты дополнительного соглашения к трудовому договору, а также должностной инструкции, в случае несогласия на работу в соответствии с новыми условиями трудового договора, при невозможности перевода ее на другую работу, по истечении двухмесячного срока предупреждения, трудовой договор с ней будет расторгнут с выплатой ей выходного пособия  Проект дополнительного соглашения направлен для ознакомления и необходимости явки для подписания дополнительного соглашения  Сказала, чтобы все документы ей посылали по Почте России. И более не реагировала на произносимое коллегами.  Изменения условий оплаты труда касались не только истца, а всех работников учреждения. Они связаны с изменением положения об оплате труда работников в части установления конкретных размеров окладов (ставок), показателей, критериев, условий и размеров компенсационных и стимулирующих выплат. Изменения основаны на Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ N 2190-р от 26.11.2012 года.  Истец отказался подписать дополнительное соглашение к трудовому договору в полном объеме, что подтверждается самим содержанием данного документа, в котором подпись истца отсутствует, а также актами об отказе работника от подписания дополнительных соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора.  Направлена телеграмма о необходимости явки для ознакомления с актами, приказами, записями в трудовой книжке и получения трудовой книжки.  Доказательств того, что у работодателя имелись другие вакантные должности, которые истице не были предложены, а она могла их занять, истицей суду представлено не было. | В пользу работодателя |
| Решение Ухтинского городского суда Республики Коми от 23.05.2018 г. по делу № 2-1554/2018 | **Изменение условий заключенного сторонами трудового договора было связано с изменениями условий договора на оказание медицинских услуг, заключенного работодателем**  Изменение условий договора между юридическими лицами не может являться основанием для изменения в одностороннем порядке определенных сторонами условий трудового договора. На какие-либо иные причины, по которым работодателем было принято решение об изменении условий действующего трудового договора с истицей, ответчик не ссылается, и в ходе судебного разбирательства такие причины не установлены.  Была уведомлена об изменении условий трудового договора в части изменения структурного подразделения и рабочего места на другой здравпункт, при этом о причинах такого изменения, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ, работодатель в уведомлении не сообщал и не предоставил объяснений в ответ на её обращения. | В пользу работника |
| Решение Тракторозаводский районный суд г. Волгограда (Волгоградская область) - от 21 мая 2018 г. по делу № 2-1227/2018 | **В связи с производственной необходимостью и в целях более эффективного распределения трудовых ресурсов изменен и утвержден новый график работы**  В ходе судебного разбирательства судом установлено, что изменение условий трудового договора, заключенного между сторонами, вызваны производственной необходимостью. При этом работодателем соблюдена процедура увольнения в отношении истца, требования трудового законодательства в части предупреждения работника письменно об изменении условий его трудового договора, выполнена обязанность по предложению работнику в письменной форме другой работы в случае несогласия последнего работать в новых условиях. Однако истец не выразил согласия работать в новых условиях и на занятие предложенных вакантных должностей. | В пользу работодателя |
| Решение Соломбальского районного суда города Архангельска от 12.10.2017 г. по делу № 2-1189/2017 | **Приобретен терминал, который только начал работать, в связи с этим объем нагрузки на терминал увеличился**  В результате произошли изменения в структуре управления, в штатном расписании, в организации труда (созданы рабочие бригады), изменился режим труда и отдыха (было организованно три бригады, которые работают по определенным графикам), система оплаты труда (вместо повременной введена повременно-премиальная), о чем изданы соответствующие локальные нормативные акты. В течение 2016-2017 г.г. была приобретена новая техника с целью автоматизации производства и увеличения производительности труда, приняты на работу новые сотрудники, чтобы снять персональную нагрузку на каждого работника. График работы бригад составлен по суммированному графику учета рабочего времени, Также в смену были введены дополнительные работники таких специальностей как слесарь, стропальщик, электромонтер, поэтому часть функций, которые крановщики выполняли до 01.06.2017, были с них сняты. То есть в настоящее время в трудовые функции крановщика входят только те обязанности, которые связаны с работой на кране и его обслуживанием. Каких – либо иных трудовых функции у крановщиков больше нет. На сегодняшний день структурная организация предприятия сформирована, т.е. на предприятии появились отдельные службы (служба эксплуатации, хозяйственно-складская служба, энергослужба и транспортно - механическая служба), соответственно, появились новые должности, поэтому было осуществлено перераспределение обязанностей среди сотрудников подразделений.  Стороны в судебном заседании подтвердили, что указанная трудовая функция истца не изменилась.  Согласился на работу в новых условиях, что подтверждается заключенным между сторонами дополнительным соглашением  Ответчиком в материалы дела представлен приказ, которым утверждены: Положение о системе оплаты и стимулировании труда персонала, Правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание. Как указано в приказе, его издание обусловлено изменением организационных условий труда, а именно: введением плановых изменений организации трудового процесса: введение двухсменного режима работы на производственных участках, изменение графика работы производственных участков, в целях повышения мотивации работников к труду; изменением технологических условий труда: введение новых производственных участков: хозяйственная служба, служба эксплуатации, транспортная служба, энергослужба, и необходимости их дальнейшего развития и оптимизации работы; изменением структуры управления предприятием в части усиления финансового контроля. | В пользу работодателя |
| **Скрытое сокращение** | | |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 12.11.2019 по делу N 33-43620/2019 | **Вместо изменения условий трудового договора фактически имело место сокращение должности, произведенное без соблюдения установленной законом процедуры, суд признал увольнение незаконным**  «Из штатного расписания выведена занимаемая работником должность начальника контрольно-ревизионного управления с окладом 82 143 руб., и введена должность контролера-ревизора с окладом 19 000 руб. Работодатель применил процедуру по ст. 74 ТК РФ. Суд признал это незаконным. Исключение из штатного расписания должности начальника контрольно-ревизионного управления свидетельствует о сокращении штата, а не об изменении существенных условий трудового договора, не имелось оснований для применения положений ст. 74 ТК РФ». | В пользу работника (*восстановление в должности, взыскание среднего заработка и компенсации морального вреда*) |
| Решение Первомайского районного суда города Мурманска от 28.06.2018 г. по делу № 2-3072/2018 | **Считает увольнение незаконным, поскольку в период, когда занимала должность ей было вручено уведомление, в котором указывалось, что должность подлежит исключению из штатного расписания**  Работодатель: имели место организационные изменения, которые выразились в организации нового подразделения с перераспределением должностных обязанностей, вывод Истца о том, что имело место сокращение штата является ошибочным. В ходе судебного разбирательства судом не было установлено, что действия Ответчика были обусловлены внедрением изменений в технике и технологии производства, совершенствовании рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства.  Сам по себе факт о внесении изменений в организационную структуру и штатное расписание с целью оптимизации работы отдела не может быть расценен как изменение организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства) изменения трудовой функции работника.  Кроме того, исключение из штатного расписания свидетельствует о сокращении штата, а не об изменении существенных условий трудового договора при сохранении должности в штатном расписании. | В пользу работника  восстановить, заработок, моральный вред |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 30.11.2018 N 33-52576/2018 | **Скрытое сокращение**  Организация из одного отдела сделала два новых. При этом начальника прежнего отдела уведомили о том, что его должность исключена из штатного расписания и ему нужно выбрать другую. Он отказался работать в изменившихся условиях и был уволен.  Суд не поддержал работодателя. Фактически компания обновила только штатное расписание, а организационные или технологические условия труда остались прежними. При этом работнику были предложены должности, изменяющие его трудовую функцию. В подобной ситуации применять процедуру ст. 74 ТК РФ нельзя.  Также суд обратил внимание на то, что должность начальника отдела в штатном расписании не сохранилась. Значит, произошло сокращение, и уволить работника нужно было по другому основанию. | В пользу работника  Восстановление, заработок, моральный вред |
| Решение Сасовский районный суд Рязанской области от 15 мая 2018 г. по делу № 2-338/2018 | **Скрытое сокращение**  Согласно приказа и.о. главного врача в целях обеспечения плановых мероприятий дорожной карты и обеспечения дифференцированной оплаты труда младшего персонала, внесены изменения в штатное расписание из штатного расписания выведены 86,0 ставок санитарки и с 01.01.2018г. в штатное расписание введено 86,0 ставок уборщиц.  Направлено уведомление о переименовании должности.  Ответчиком в данном случае доказательств наличия причин, влекущих изменение организационных или технологических условий труда, в нарушение требований ст. 56 ГПК РФ, не представлено.  Исключение из штатного расписания должностей санитарок с одновременным включением в штатное расписание иной должности уборщика помещений, свидетельствует о сокращении штата. | В пользу работника |
| Решение Иловлинского районного суда Волгоградской области от 17.07.2018 г. по делу № 2-510/2018 | **Несоответствие должностного оклада установленному в трудовом договоре, окладу, определённому в штатном расписании**  Ответчиком не представлено доказательств об изменении в структуре управления организации, введении новых форм организации труда, о переменах в режимах труда и отдыха, замене, пересмотре или введении новых норм рабочего процесса, перераспределении нагрузки между подразделениями или должностями с последующим изменением оплаты труда работников.  Таким образом, изменения определенных сторонами условий трудового договора выражены только в уменьшении должностного оклада Улановой Т.В. и не касаются организационных условий труда | В пользу работника  Изменить формулировку основания увольнения с увольнения п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ на увольнение по собственному желанию, заработок, моральный вред |
| Решение Прикубанского районного суда г. Краснодара от 21.05.2018 г. по делу № 2-3858/2018 | **Работодатель переносит рабочее место в другое структурное подразделение в другой город**  Поскольку из Уведомления следовало, что фактически должность прекращает свое существование - т.е. фактически сокращается, истица так же выразила готовность рассмотреть вариант увольнения по сокращению штатов.  Было направлено под роспись Уведомление о проведении структурной реорганизации, перераспределения функционала между обособленными подразделениями, в связи с чем изменялись условия трудового договора в части, касающиеся места работы, а именно занимаемая должность была включена в структуру обособленного подразделения в г. Ростове-на-Дону, остальные условия заключенного трудового договора оставались неизменными.  В целях оптимизации затрат, внедрения новых подходов и форм организации труда работников, изменения подчиненности структурных подразделений с перераспределением нагрузки, объединения структурных единиц, а также консолидации структуры для повышения управляемости, оперативного доведения до работников задач и решений руководства, была утверждена организационная структура в новой редакции, а также штатное расписание с учетом внесенных изменений.  Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам других работодателей определяются коллективным договором или локальным нормативным актом либо по соглашению сторон трудового договора.  Однако соглашения между сторонами не удалось достичь. | В пользу работодателя |
| Решение Томпонского районного суда Республики Саха (Якутия) от 12.07.2018 г. по делу № 2-82/2018 | **В результате проведенных организационно-хозяйственных мероприятий штатная единица работодателем сохранена с перераспределением в другой местности**  На момент проведения процедуры увольнения истца, других вакантных должностей не имелось.  Ссылка истца о том, что в данном случае ответчик должен был прекратить трудовые отношения по сокращению численности штата, является необоснованной, поскольку ст. 74 ТК РФ не запрещает работодателю изменять любое условие трудового договора при неизменности трудовой функции работника. Конституционный Суд РФ в своих определениях подчеркивает, что «принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя» (Определения Конституционного Суда РФ от 15.07.2008 № 413-О-О; 15.07.2008 № 412-О-О; 21.04.2005 № 144-О).  Таким образом, принятие решения об изменении штатного расписания, численного состава работников организации в целях осуществления эффективной экономической деятельности относится к исключительной компетенции работодателя. | В пользу работодателя |
| **Изменение трудовой функции** | | |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 26.03.2019 по делу N 33-13196/2019 | **Изменить объем обязанностей работника можно по инициативе работодателя**  Мосгорсуд поддержал компанию, которая уменьшила сотруднику объем обязанностей и зарплату. Трудовая функция работника не изменилась, более того, он остался на прежнем месте. Новая должностная инструкция только конкретизировала прежние обязанности. Значит, можно применить процедуру, предусмотренную ст. 74 ТК РФ.  «Согласно условиям трудового договора истец И. была принята на должность \*\* с должностным окладом \*\*\* руб. и на момент рассмотрения иска у ответчика имелась указанная должность, при этом уменьшение объема должностных обязанностей истца, указанных в должностной инструкции \*\*, было вызвано структурной реорганизацией и переподчинением непосредственно генеральному директору части дирекции Общества. Изменение объема обязанностей истца - должностных обязанностей по конкретной должности не является изменением трудовой функции истца.  Таким образом, суд верно пришел к выводу о том, что ответчик правомерно произвел организационные изменения, и на законном основании издал приказ N 433 от 06.03.2018 г.». | В пользу работодателя |
| Решение Ленинского районного суда города Ставрополя от 20.06.2018 г. по делу № 2-2432/2018 | **Предложенная ответчиком новая редакция должностной инструкции не содержит трудовых функций, выполняемых истцом, так как указанные в ней обязанности требуют наличия знаний и навыков по планированию и развитию производства, понимание инвестиционной деятельности общества, планирование капитальных вложений, что не соответствует профессии, специальности и квалификации истца.**  Анализируя исследованные по делу обстоятельства, суд приходит к выводу о том, что внесение изменений в положения должностной инструкции истца явилось следствием изменений организационных условий труда, выразившихся в структурной реорганизации деятельности общества, которые обусловили невозможность сохранения прежних условий трудового договора истца.  Проанализировав должностные обязанности истца, предусмотренные новой должностной инструкцией, суд приходит к выводу о том, что общие положения должностной инструкции не изменили трудовую функцию истца, а работодателем введены новые условия выполнения порученной работнику работы, что является правом работодателя. | В пользу работодателя |
| **Нарушение процедуры при изменении условий договора** | | |
| Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 22.01.2019 по делу N 33-146/2019 | **Суд восстановит работника, если нарушен двухмесячный срок уведомления об изменениях условий трудового договора**  «Проверяя доводы жалобы ответчика, судебная коллегия соглашается с правильностью вывода суда первой инстанции о незаконности увольнения истца, поскольку ответчиком был нарушен установленный ст. 74 ТК РФ срок уведомления о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, исчисляемого с даты уведомления работника в письменной форме». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 24.10.2017 N 33-43941/2017 | **Перед увольнением по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работнику не были предложены вакантные должности, которые он не мог занять вследствие отсутствия необходимой квалификации**  Если работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан предложить ему другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья (ч. 3 ст. 74 ТК РФ).  Работодателем соблюден порядок увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ: должности, которые не были предложены работнику, он не мог занять в связи с тем, что не отвечал квалификационным требованиям по этим должностям. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 14.11.2018 N 33-50084/2018 | **Не стоит согласовывать с работником перевод в электронной форме**  Работника перевели в филиал в другую местность. Он там не появился, а продолжил работать на месте, которое было указано в трудовом договоре. Его уволили за прогул. Мосгорсуд поддержал работника, так как стороны не подписали соглашение о переводе.  Работодателю не помогло то, что перевод был согласован через корпоративную систему электронного документооборота. Суд не принял этот довод. Законодательство не предусматривает право заключать трудовой договор и допсоглашения к нему в электронной форме.  «Разрешая заявленные А. требования о признании увольнения незаконным и восстановлении истца на работе в ранее занимаемой должности, руководствуясь вышеуказанными нормами права, а также положениями ст. 394 ТК РФ, суд первой инстанции правомерно пришел к выводу об удовлетворении данных требований, поскольку соглашения между сторонами трудового договора относительно изменения рабочего места истца не заключалось, по условиям трудового договора местонахождение рабочего места истца определено в г. Москве, где истец и находился в дни, вменяемые ему в качестве прогулов; при установлении истцу нового рабочего места и переводе его в другую местность - в \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* требовалось письменное согласие работника, которое работодателем получено не было (в отличие от перемещения, которое производится в пределах одной местности); ответчиком нарушена процедура увольнения, работодателем работнику не предоставлен двухдневный срок для дачи письменного объяснения, о чем он сообщил работодателю, указав, что ему необходимо проконсультироваться с юристом.  Доводы апелляционной жалобы ответчика о том, что перевод истца на рабочее место в \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* согласован с работником посредством его ознакомления с приказом от 01 ноября 2017 г. N \*\*\*\* в корпоративной системе электронного документооборота (КСЭД) и проставлении им соответствующей отметки о согласии в электронной форме, не основаны на положениях ст. ст. 72, 72.1 ТК РФ. Действующим трудовым законодательством не предусмотрена электронная форма документооборота при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам». | В пользу работника  (*восстановление в должности, взыскание среднего заработка и компенсации морального вреда*) |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 14.10.2019 по делу N 33-39269/2019 | **Если работник отказался работать на новых условиях путем невыхода на работу, его нельзя уволить за прогул**  «Принимая во внимание изложенное, тот факт, что дополнительное соглашение N 1 об изменении условий трудового договора истцом подписано не было, а также, что само по себе согласие на работу в измененных условиях труда не может быть выражено отсутствием каких-либо действий со стороны работника, так как предполагает наличие его волеизъявления направленного на совершение определенных действий, которые заключаются в подписании дополнительного соглашения к трудовому договору, судебная коллегия приходит к выводу о том, что истец отказался работать в измененных условиях труда.  Поскольку невыход истца на работу с 01 июня 2018 года обусловлен отказом истца от выполнения работы в связи с изменением работодателем существенных условий трудового договора, данное отсутствие на рабочем месте в силу ч. 5 п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 года N 2 не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ст. 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 73 ТК РФ.  При таком положении у работодателя отсутствовали основания для увольнения истца по подпункту "а" пункта 6 части первой ст. 81 ТК РФ, основанием для чего послужили акты об отсутствии истца на рабочем месте.  При таких обстоятельствах судебная коллегия приходит к выводу о том, что решение суда об отказе в удовлетворении требования истца о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе нельзя признать законным, в связи с чем, оно подлежит отмене с постановлением по делу нового решения об удовлетворении требований истца о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе в дирекции по маркетингу в прежней должности директора по маркетингу». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Челябинского областного суда от 23.01.2017 по делу N 11-501/2017 | **В период предупреждения об изменении условий трудового договора, а также в день увольнения работнику необходимо предлагать все вакантные должности, имеющиеся у работодателя**  «Правильным является вывод суда первой инстанции о том, что ответчиком нарушены требования, предусмотренные ч. 3 ст. 74 Трудового кодекса РФ, в период предупреждения об изменении условий трудового договора, а также в день увольнения истцу не были предложены все вакантные должности, имеющиеся у ответчика.  Так, судом установлено, что 22 марта 2016 года и 06 мая 2016 года М.А. были предложены вакантные должности: экономист, бухгалтер, секретарь руководителя на 0,75 ставки, оператор диспетчерской службы (на время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет основного работника), оператор связи, оператор ЭВМ, уборщик служебных помещений на 0,5 ставки.  Между тем, из представленных штатных расстановок, а также журнала движения трудовых книжек следует, что истцу была предложена временно свободная должность оператора диспетчерской службы (на время отпуска основного работника по уходу за ребенком до 3-х лет), тогда как имелась вакантная аналогичная должность.  Кроме того, не предложена должность техника по защите информации, при этом доказательств того, что истец не может занимать данную должность, не представлено.  Как следует из должностной инструкции техника по защите информации на данную должность назначается лицо, имеющее среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, М.А. имеет среднее профессиональное и высшее образование, согласно должностным инструкциям \*\*\*\* и \*\*\*\* могут замещать техника (л.д. 189 - 190, 194, 198 т. 1).  Установив, что ответчиком не доказано наличие законного основания увольнения истца и соблюдение установленного порядка увольнения, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о незаконности увольнения истца по п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, что явилось основанием для удовлетворения исковых требований о признании незаконным и отмене приказа от 10 мая 2016 года N \*\*\*\* о расторжении трудового договора, восстановлении на работе с 11 мая 2016 года, а также производных требований о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, расходов по оплате услуг представителя». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 12.07.2019 по делу N 33-31145/2019 | **Увольнение до истечения двухмесячного срока уведомления об изменении условий трудового договора – нарушение процедуры, увольнение незаконно**  «Также судебная коллегия соглашается с позицией суда первой инстанции о том, что С., уведомленный об изменении существенных условий трудового договора 02.02.2017 г., был уволен уже 27.03.2017 г., то есть до истечения установленного ч. 2 ст. 74 ТК РФ двухмесячного срока, что является нарушением процедуры увольнения и незаконности его увольнения». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 04.09.2017 по делу N 33-31618/2017 | **Работница уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. На день увольнения имела листок нетрудоспособности по уходу за ребенком**  Запрет на увольнение работника в период временной нетрудоспособности распространяется только на случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ к ним не относится. | В пользу работодателя |
| Решение Автозаводского районного суда г. Тольятти Самарской области от 14.06.2018 г. по делу № 2-2-5476/2018 | **Истец был уведомлен об изменении условий трудового договор, в части режима работы**  Ответчик вручил истцу уведомление, в нарушение норм действующего законодательства не исполнил обязанность по уведомлению работника о предстоящих изменения не позднее чем за два месяца.  Доказательств наличия причин, влекущих изменение определенных сторонами условий трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ в отношении ФИО1, ответчиком в нарушение требований ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ, представлено не было, равно как и не представлено доказательств отказа ФИО1 от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.  С учетом вышеизложенного, суд приходит к выводу о том, что увольнение ФИО1 с формулировкой п. 7 ст. 77 ТК РФ, а именно: отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора является незаконным. | В пользу работника |