

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ДОКАЗЫВАНИЯ В СПОРАХ ОБ ИЗМЕНЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ПОРЯДКЕ СТ. 74 ТК РФ

Петрушкин Владислав Сергеевич

студент Юридического института ФГАОУ Национальный исследовательский Томский Государственный университет, РФ, г. Томск

Аннотация. Настоящая научная работа имеет своей целью определение некоторых проблемных аспектов и особенностей доказывания в спорах изменении существенных условий трудового договора. Приведены актуальные примеры из судебной практики.

Ключевые слова: трудовые споры, изменение существенных условий трудового договора, доказательства, доказывание, организационные и технологические условия труда.

Нередко в деятельности организаций наступает момент, когда в силу изменения организационных или технологических условий труда прежние условия трудового договора не могут быть сохранены, и работодатель в порядке, предусмотренном законом, вправе по своей инициативе их изменить, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ). Наличие такой нормы вполне обоснованно и имеет своей целью поддержку работодателя как в кризисные моменты, так и в ситуациях, когда деятельность организации «набирает обороты». Вместе с тем, на практике встречаются случаи, когда недобросовестный работодатель, злоупотребляя полномочиями, предоставленными ст. 74 ТК РФ, пытается избавиться от неугодных работников либо в силу недостаточной правовой осведомленности совершает ошибки, тем самым нарушая положения указанной статьи. Последствия таких действий можно усмотреть в судебных тяжбах между работниками и работодателями, что в конечном итоге отражается на процессе и процедуре доказывания, их особенностях и проблемах. Рассмотрим с этой точки зрения споры об изменении существенных условий трудового договора в порядке ст. 74 ТК РФ более подробно.

Начать необходимо с того, что в соответствии с разъяснениями, сформулированными в п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (ст. 74 ТК РФ), необходимо учитывать, что работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. Таким образом, бремя доказывания законности изменения условий трудового договора, в связи с изменением организационных или технологических условий труда лежит на работодателе. Стоит ли говорить, что нерадивый работодатель нередко попросту упускает из виду указанную доказательственную презумпцию, и, видимо, с мыслью о том, что спор до суда не дойдет, увольняет работников на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Например, работодатель под предлогом изменения организационных условий труда просто внес изменения в штатное расписание, в действительности никак не обосновав это решение, и сократил ряд должностей. Между тем, это обстоятельство никак не заинтересовало суд первой инстанции. И только лишь Апелляционным определением Архангельского областного суда решение суда первой инстанции было отменено и указано, что «...само по себе внесение изменений в штатное расписание не означает проведение работодателем мероприятий по изменению организационных или технологических условий труда» [1].

Встречаются и другие действия работодателя, нередко удивляющие своей изобретательностью, направленные на увольнение работника. В частности, работодатель изменил должностную инструкцию в связи с изменением организационных условий труда, которая по факту осталась прежней и была дополнена лишь перечнем положений на предмет соответствия федеральным и региональным нормативным актам министерств и ведомств. Работник от подписания новой должностной инструкции отказался, за что был уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Апелляционным определением Омского областного суда решение суда первой инстанции было отменено и отмечено, что «доводы о том, что в новой должностной инструкции от <...> изменен п. 4 главы 1 в части подчиненности работника относительной руководства и личного состава, подлежат отклонению, так как изменение содержания данного пункта не свидетельствует об изменении организационной структуры отделения, в котором работал истец» [2].

Весьма часто, обосновывая изменением организационных или технологических условий труда, работодатель понижает размер заработной платы работникам. Такое положение дел отмечается и практиками, например, П. Хлебников пишет, что «в 2019 - 2021 годах суды первых инстанций констатировали увеличение количества трудовых споров, в том числе и о признании снижения заработной платы незаконным вследствие изменений организационных и технологических условий труда» [3]. Вместе с этим, понижение заработной платы обычно обосновывается снижением объема работы.

Так, работодатель понизил оклады работников, апеллируя к тому, что в настоящий момент российская экономика осложнена процессами из-за мирового кризиса, кризиса на Украине, и прежние организационные условия труда не могут быть сохранены, необходимы структурные изменения в организации, которые повлекут снижение заработной платы.

Однако Суд Ямало-Ненецкого автономного округа, соглашаясь с решением суда первой инстанции, указал на то, что «признавая произведенное увольнение незаконным, суд первой инстанции исходил, в т.ч., из недоказанности наличия обстоятельств, повлекших изменение условий оплаты труда работников, а также несоблюдения процедуры увольнения» [4].

Таким образом, большая часть трудовых споров об изменении существенных условий трудового договора в порядке ст. 74 ТК РФ связана с тем, что работодатель не способен доказать обоснованность таких изменений. Законом установлено, что изменение определенных сторонами условий трудового договора может быть вызвано изменением организационных или технологических условий труда. Анализ судебной практики показал, что работодатель либо не понимает специфики указанной нормы, либо умышленно пренебрегает ее положениями. Между тем перераспределение бремени доказывания на работодателя, состоящим в необходимости обосновать изменение организационных или технологических условий труда, видится оправданной мерой, вызывающей к балансу процессуальных возможностей сторон.

Список литературы:

1. Апелляционное определение Архангельского областного суда от 04.02.2013 по делу № 33-0671/2013
2. Апелляционное определение Омского областного суда от 29.04.2015 г. по делу № 33-2668/2015

3. Хлебников П. Снижение зарплаты в связи с изменением организационных условий // Трудовое право. — 2021. — № 10. — [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс : справ. правовая система. — Версия Проф. — Электрон. дан. — М., 2021. — Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

4. Апелляционное определение Ямало-Ненецкого автономного округа от 13.11.2014 г. по делу № 33-2757/2014