

Петр Михайлович Федоров

*Доцент кафедры управления персоналом Поволжского
института управления им. П. А. Столыпина – филиала РАНХиГС
при Президенте РФ, кандидат социологических наук
E-mail: 263816@mail.ru*

Правовая культура труда в аспекте изменения условий трудового договора по инициативе работодателя

Аннотация: в статье рассмотрены правовые проблемы формирования правовой культуры труда, в частности проблема применения ст. 74 ТК РФ в случае изменения местности как условия трудового договора о месте работы. Анализируется вопрос о том, какой нормой необходимо руководствоваться при изменении местности как условия трудового договора: ст. 72.1 или ст. 74 ТК РФ. Отмечается, что распространенная в научной литературе для характеристики норм ст. 74 ТК РФ формулировка о «праве работодателя в одностороннем порядке изменять условия трудового договора» некорректна. Правильнее вести речь не об одностороннем изменении, а лишь о том, что инициатива таких изменений может исходить от работодателя в случае невозможности сохранения определенных ранее сторонами условий трудового договора. На основе теоретического анализа и исследования правоприменительной практики использования норм об изменении условий трудового договора по инициативе работодателя сделан вывод о существовании определенной проблемы, решением которой может стать интерпретация нормы ст. 74 ТК РФ на основе принципа права свободного выбора труда. На уровне практики возможным решением может быть дополнение ч. 1 ст. 74 ТК РФ, проводится авторская редакция этой статьи. Предложенные решения будут способствовать развитию правовой культуры труда.

Ключевые слова: правовая культура труда, трудовой договор, трудовое законодательство, изменение местности, изменение условий договора, инициатива работодателя.

Pjotr Mikha'lovich Fjodorov

*Associate Professor of the Staff Administration Department, Volga-region
Institute of Management named after P.A. Stolypin – the brunch of the Russian
Presidential Academy of National Economy and Public Administration*

Legal Culture of Labor through the Aspect of Changing Labor Contract Initiated by Employer

Annotaton: the article is dedicated to the legal problems of forming legal culture of labor especially the problem of using clause 74 of Labor Code of the Russian Federation (LC RF) in case of changing locality as a condition of labor contract deal with work location. The author analyzes the question of which clause should be guiding one in case of changing locality as a condition of labor contract deal with work location – clause 72.1 of LC RF or clause 74 of LC RF? The author underlines that formulation of clause 74 of LC RF characteristic concerning “right of employer to change conditions of labor contract in unilateral manner” is not correct. The author believes that is it more correct not to discuss unilateral changing but employer’s initiative of such changes in cases of impossibility to save labor contract conditions determined previously by both sides. The conclusion about the real problem and the way of its solve is based on the theoretic

analysis and research of law-enforcement practice of using clauses of LC RF deal with changing labor contract initiated by employer. The author posess that the option which helps to solve the problem is interpretation of clause 74 of LC RF based on principle of the right of free choose of labor. At the practical level the possible option is to add some changes in part 1 of clause 74 of LC RF. The author makes his own reduction of this clause. Suggested options facilitate the improvement of labor legal culture.

Keywords: *legal culture of labor, labor contract, labor legislator, changing locality, changing conditions of labor, employer's initiative.*

Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ были внесены изменения в ст. 72, 72.1 и 74 ТК РФ, закрепляющие действующий и в настоящее время правовой механизм изменения условий трудового договора. Этот механизм опирается на базовый принцип права свободного выбора труда, реализующийся в норме ст. 72 ТК РФ об изменении определенных сторонами условий трудового договора только по соглашению сторон. При этом законодательством установлена различная процедура изменения этих условий: для изменения трудовой функции работника (ст. 72.1 ТК РФ) или других условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ).

Поскольку правовая культура труда формирует концептуальные основы правоприменительной практики в этой сфере, особое значение приобретает анализ используемых в нормотворчестве понятий. Так, в научной литературе встречается интерпретация нормы ст. 74 ТК РФ как закрепляющей право работодателя в одностороннем порядке изменять условия трудового договора¹. На самом деле речь идет не об одностороннем изменении, а лишь о том, что инициатива таких изменений может исходить от работодателя в случае невозможности сохранения определенных ранее сторонами условий трудового договора. Однако и в этом случае изменение определенных сторонами условий трудового договора будет возможно только по соглашению сторон. При наличии обусловленных изменением организационных или технологических условий труда причин, работодатель, столкнувшись с необходимостью изменения условий трудового договора, обязан предупредить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник спустя два месяца соглашается с изменениями условий трудового договора, он заключает с работодателем дополнительное соглашение к трудовому договору и в этом случае одностороннего изменения договора не происходит. Если работник не соглашается с изменением условий трудового договора, то работодатель обязан письменно предложить ему другую имеющуюся у него работу. Если работник соглашается на другую работу, он заключает с работодателем дополнительное соглашение к трудовому договору о переводе — изменении трудовой функции и в этом случае также не происходит одностороннего изменения договора. При отсутствии у работодателя другой работы или отказе работника от предложенной ему другой работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и в этом

¹ См.: Филиппова И. А., Харитонов А. В. Проблемы изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2016. № 3. С. 192–195; Хачатурян Ю. А. Всемогущая статья? // Трудовое право. 2009. № 4. С. 38–43.

случае происходит не одностороннее изменение договора, а его прекращение. Поэтому использование для характеристики норм ст. 74 ТК РФ формулировки о «праве работодателя в одностороннем порядке изменять условия трудового договора» некорректно.

Определенную проблему применения ст. 74 ТК РФ представляют случаи изменения местности как условия трудового договора о месте работы. Ведь в соответствии со ст. 72.1 ТК РФ перевод на другую работу — постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. При этом ст. 74 ТК РФ говорит лишь о возможности изменения по инициативе работодателя условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции работника. Какой нормой должен руководствоваться правоприменитель при изменении местности как условия трудового договора? Пример такой коллизии — дело, рассмотренное 18.08.2015 Октябрьским районным судом г. Саратова по исковому заявлению А., М., С. к ПАО «В.» о признании недействительным соглашения об изменении условий трудового договора, об изменении формулировки причины увольнения в трудовой книжке¹. В судебном заседании установлено, что приказом ПАО «В.» в рамках реализации проекта по переезду функциональных подразделений внесены изменения в организационную структуру и переданы должности сотрудников подразделений, осуществляющих работу по обслуживанию абонентов, без изменения трудовой функции работников в другие города. А., М., С. вручено уведомление об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. В данном уведомлении указано, что местом их работы будет город Пермь, с сохранением должности, графика работы, трудовой функции и должностных обязанностей. Данные обстоятельства позволили суду сделать вывод о том, что порядок уведомления работника об изменениях организационных или технологических условий труда нарушен не был.

В приведенном примере работодатель мог использовать и другое основание расторжения трудового договора — сокращение численности или штата работников организации. Однако в соответствии со ст. 178 ТК РФ работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка, а при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) размер выходного пособия выше — средний месячный заработок работника, также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не дольше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), а в некоторых случаях и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения. Таким образом, отсутствие правовой определенности при изменении местности как условия трудового договора о месте работы несет в себе риск злоупотребления правом и нарушения прав граждан.

¹ См.: URL: <https://bsr.sudrf.ru> (дата обращения: 20.03.2018).

Проблемы применения ст. 74 ТК РФ становились предметом рассмотрения отечественных ученых. Так, Э. Н. Бондаренко отмечает, что положения ст. 74 ТК РФ противоречат понятию трудового договора как соглашения и нормам ст. 72 ТК РФ об изменении трудового договора¹. В. В. Архипов говорит об использовании заложенного в современном трудовом законодательстве механизма изменения трудового договора в качестве способа увольнения работника по инициативе работодателя². На нечеткость и непоследовательность законодателя в правовом регулировании изменения условий трудового договора обращает внимание Л. А. Чиканова³.

Таким образом, теоретический анализ и исследование правоприменительной практики использования норм об изменении условий трудового договора по инициативе работодателя выявляют серьезную проблему. На концептуальном уровне формирования правовой культуры труда ее решением может быть отказ от интерпретации нормы ст. 74 ТК РФ, как закрепляющей «право работодателя в одностороннем порядке изменять условия трудового договора» и неукоснительное следование принципу права свободного выбора труда. На уровне практики возможным решением этой проблемы может быть дополнение ч. 1 ст. 74 ТК РФ с изложением ее в следующей редакции: «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 и (или) места работы, при продолжении работы у того же работодателя».

Пристайный библиографический список

1. Архипов, В. В. Изменение условий трудового договора как способ увольнения // Адвокат. — 2009. — № 2. — С. 72–80.
2. Бондаренко, Э. Н. Некоторые проблемы теории и практики дисциплинарного увольнения работника // Законы России: опыт, анализ, практика. — 2011. — № 4. — С. 16–20.
3. Филиппова, И. А. Проблемы изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда / И. А. Филиппова, А. В. Харитонов // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. — 2016. — № 3. — С. 192–195.
4. Хачатурян, Ю. А. Всемогущая статья? // Трудовое право. — 2009. — № 4. — С. 38–43.
5. Чиканова, Л. А. Изменение условий трудового договора (перевод на другую работу, перемещение) // Хозяйство и право. — 2009. — № 9. — С. 41–51.

¹ См.: Бондаренко Э. Н. Некоторые проблемы теории и практики дисциплинарного увольнения работника // Законы России: опыт, анализ, практика. 2011. № 4. С. 16–20.

² См.: Архипов В. В. Изменение условий трудового договора как способ увольнения // Адвокат. 2009. № 9. С. 41–51.

³ См.: Чиканова Л. А. Изменение условий трудового договора (перевод на другую работу, перемещение) // Хозяйство и право. 2009. № 9. С. 41–51.

References

1. Arhipov, V. V. *Izmenenie uslovij trudovogo dogovora kak sposob uvol'neniya* [Change of conditions of labor contract as a mean to fire] // *Advokat*. – 2009. – № 2. – P. 72–80.
2. Bondarenko, E.H. N. *Nekotorye problemy teorii i praktiki disciplinarnogo uvol'neniya rabotnika* [Some issues of theory and practice of disciplinary reason to fire employee] // *Zakony Rossii: opyt, analiz, praktika*. 2011. № 4. P. 16–20.
3. Filippova, I. A. *Problemy izmeneniya opredelennyh storonami uslovij trudovogo dogovora po prichinam, svyazannym s izmeneniem organizacionnyh ili tekhnologicheskikh uslovij truda* [Problems of change conditions of labor contract set up by sides using principles connected to order or technological conditions of work] / I. A. Filippova, A. V. Haritonov // *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo*. – 2016. – № 3. – P. 192–195.
4. Hachaturyan, YU. A. *Vsemogushchaya stat'ya?* [Almighty Clause?] // *Trudovoe pravo*. – 2009. – № 4. – P. 38–43.
5. CHikanova, L. A. *Izmenenie uslovij trudovogo dogovora (perevod na druguyu rabotu, peremeshchenie)* [Changing Labor Contract (moving to other job, transfer)] // *Hozyajstvo i pravo*. – 2009. – № 9. – P. 41–51.