**СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ОТКАЗОМ РАБОТНИКА**

**ОТ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

1. Изменение организационных или технологических условий труда как основание для изменения условий трудового договора >>>

2. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением объема должностных обязанностей и (или) оплаты труда >>>

3. Отказ работника от продолжения работы в другом структурном подразделении >>>

4. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в период беременности или временной нетрудоспособности, если работник отказался от продолжения работы в новых условиях >>>

5. Несоблюдение порядка увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ при отказе работника от продолжения работы в измененных условиях >>>

6. Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры, связанные с отказом от продолжения работы вследствие изменения условий трудового договора >>>

**1. Изменение организационных или технологических условий труда как основание для изменения условий трудового договора**

|  |
| --- |
| **Суть споров**  |

Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя (за исключением условия о трудовой функции работника) допускается в случае, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ч. 1 ст. 74 ТК РФ). К таким причинам могут быть отнесены, например, изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизации производства (п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Передача отдельных видов работ (услуг) на аутсорсинг, когда работодатель перестает нуждаться в труде штатных работников, выполнявших эти работы, не может сама по себе служить достаточным основанием для признания возникновения у данного работодателя эффекта изменения организационных или технологических условий труда (п. 5 Постановления Конституционного Суда РФ от 20.01.2022 N 3-П, п. 5 Обзора практики Конституционного Суда РФ за первый квартал 2022 г.).

Доказать тот факт, что изменение условий трудового договора явилось следствием организационных или технологических изменений и не ухудшило положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения, обязан работодатель. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не может быть признано законным (п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ может стать причиной спора, в котором работник ссылается на то, что у работодателя отсутствовали основания для изменения условий трудового договора. Разрешение спора в данном случае будет зависеть от того, доказал ли работодатель, что именно вследствие изменения организационных или технологических условий труда прежние условия трудового договора не могли быть сохранены.

1.1. Подборка судебных постановлений по делам, в ходе которых работодателю удалось доказать, что изменение условий трудового договора явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда >>>

1.1.1. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано правомерным, поскольку работник отказался от работы в новых условиях, а прежние не могли быть сохранены в связи с необходимостью использовать специализированное программное обеспечение >>>

1.2. Подборка судебных постановлений по делам, в ходе которых работодателю не удалось доказать, что изменение условий трудового договора явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда >>>

1.2.1. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано неправомерным, поскольку ухудшение финансового положения не может являться основанием для уменьшения заработной платы >>>

1.2.2. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано неправомерным, поскольку работодатель не доказал, что изменение системы оплаты труда, повлекшее уменьшение размера заработной платы, явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда >>>

1.2.3. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано неправомерным, поскольку работодатель не доказал, что переименование должности, уменьшение объема должностных обязанностей и размера заработной платы явились следствием изменения организационных или технологических условий труда >>>

1.3. Правомерно ли увольнение работника в связи с отказом от изменения условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если фактического изменения условий труда не произошло? >>>

**См. также:**

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры, связанные с отказом от продолжения работы вследствие изменения условий трудового договора >>>

**1.1. Подборка судебных постановлений по делам, в ходе которых работодателю удалось доказать, что изменение условий трудового договора явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда**

**1.1.1. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано правомерным, поскольку работник отказался от работы в новых условиях, а прежние не могли быть сохранены в связи с необходимостью использовать специализированное программное обеспечение**

Определение Московского областного суда от 21.09.2010 по делу N 33-18182

**Требования работника:** восстановить на работе, признать приказ об увольнении недействительным.

**Обстоятельства дела:** В связи с необходимостью использовать специальное программное обеспечение была утверждена новая редакция должностной инструкции, конкретизирующая трудовые обязанности работницы. От работы в измененных условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Изменение должностной инструкции было вызвано технологическими изменениями, связанными с использованием компьютерной программы для обработки данных по учету и подготовки отчетности на электронном, а не бумажном носителе.

**1.2. Подборка судебных постановлений по делам, в ходе которых работодателю не удалось доказать, что изменение условий трудового договора явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда**

**1.2.1. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано неправомерным, поскольку ухудшение финансового положения не может являться основанием для уменьшения заработной платы**

Апелляционное определение Московского городского суда от 08.09.2017 по делу N 33-35845/2017

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** 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.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

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.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Архангельского областного суда от 04.02.2013 по делу N 33-0671/2013

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник был уведомлен о предстоящем уменьшении должностного оклада и изменении порядка премирования в связи с тяжелой финансовой ситуацией на предприятии. От продолжения работы в новых условиях отказался, уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Доказательств, подтверждающих, что изменение определенных сторонами условий трудового договора стало следствием изменений организационных или технологических условий труда, работодатель не представил. Тяжелая финансовая ситуация не может являться основанием для изменения условий трудового договора, в том числе для уменьшения размера должностного оклада работника и изменения порядка премирования. Работодатель должен самостоятельно нести бремя неблагоприятных последствий финансового кризиса, не перекладывая его на работника.

Кассационное определение Московского городского суда от 25.12.2012 N 4г/2-12138/12

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В связи со снижением объема работ и ухудшением финансового положения работодатель утвердил новое штатное расписание, согласно которому уменьшался должностной оклад работника. От продолжения работы в новых условиях работник отказался. Уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции и апелляционное определение оставлены без изменений.

Изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора (за исключением трудовой функции) допускается только в том случае, если невозможно их сохранить в связи с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

Доказательств, подтверждающих изменение организационных или технологических условий труда, работодатель не представил. Снижение объема работ и ухудшение финансового положения организации сами по себе об изменении организационных или технологических условий труда не свидетельствуют. Следовательно, оснований для увольнения работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не имеется.

Определение Московского городского суда от 20.07.2011 N 33-20154

**Требования работника:** признать приказ об увольнении незаконным.

**Обстоятельства дела:** В связи с отсутствием достаточного объема работ и ухудшением финансового положения работодатель уменьшил размер оклада работницы. От продолжения работы в измененных условиях работница отказалась, уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Увольнение работницы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ является незаконным, поскольку оно связано не с изменением организационных или технологических условий труда, а со снижением объема работ и ухудшением финансового положения.

Обзор кассационной практики Верховного суда Республики Коми по гражданским делам за май 2009 г.

**1.2.2. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано неправомерным, поскольку работодатель не доказал, что изменение системы оплаты труда, повлекшее уменьшение размера заработной платы, явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда**

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 01.06.2017 N 33-10428/2017 по делу N 2-10643/2016

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работодатель изменил условия оплаты труда работника. Согласно приказу и новому штатному расписанию были введены надбавки и уменьшен оклад. Работник отказался подписать дополнительное соглашение к трудовому договору. Уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

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.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Архангельского областного суда от 11.04.2013 по делу N 33-2070

**Требования работника:** признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работодатель уведомил работницу о введении новой системы оплаты труда, в соответствии с которой уменьшался размер заработной платы. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и принято новое решение.

Законом допускается изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора только в случае, когда они не могут быть сохранены в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины). Работодатель не представил доказательств того, что изменение условий трудового договора в части оплаты труда явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда.

**1.2.3. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано неправомерным, поскольку работодатель не доказал, что переименование должности, уменьшение объема должностных обязанностей и размера заработной платы явились следствием изменения организационных или технологических условий труда**

Определение Верховного Суда РФ от 16.05.2014 N 5-КГ14-14

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работодатель уведомил работницу о переименовании должности, одновременном уменьшении объема должностных обязанностей и размера заработной платы в связи с изменением штатного расписания. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Решение суда первой инстанции и апелляционное определение отменены. Дело направлено на новое рассмотрение.

Работодатель не представил доказательств того, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда.

Исключение из штатного расписания одной должности и одновременное включение в него другой, предусматривающей меньшие объем обязанностей и размер заработной платы, свидетельствует о сокращении штата, а не об изменении условий трудового договора. Следовательно, основания для применения к возникшим правоотношениям ст. 74 ТК РФ отсутствовали.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 05.06.2015 по делу N 33-3409/2015

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, изменить основание и дату увольнения.

**Обстоятельства дела:** В связи с реорганизацией работодателя в форме слияния должность работницы была исключена из штатного расписания и введена другая, с меньшим объемом должностных обязанностей. Работница уведомлена о предстоящем уменьшении зарплаты и переименовании должности. От продолжения работы в новых условиях отказалась, уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

При реорганизации работодателя фактически произошло сокращение должности, занимаемой работницей.

Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 22.07.2014 по делу N 33-4018/2014

**Требования работника:** признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В связи с изменением штатного расписания должность работника была переименована. Одновременно были уменьшены объем его должностных обязанностей и размер заработной платы. Продолжать работу в новых условиях работник отказался. Уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

У работодателя отсутствовали основания для увольнения работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Доказательств, подтверждающих проведение в соответствии с законом организационных и структурных преобразований, которые вызвали необходимость изменять условия трудового договора, работодатель не представил.

Исключение должности работника из штатного расписания и одновременное включение в него иной должности, предусматривающей меньший объем должностных обязанностей и размер заработной платы, свидетельствуют о сокращении штата, а не об изменении условий трудового договора с сохранением трудовой функции.

Апелляционное определение Московского областного суда от 27.05.2015 по делу N 33-10986/2015

**1.3. Правомерно ли увольнение работника в связи с отказом от изменения условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если фактического изменения условий труда не произошло?**

Есть судебное постановление, которым увольнение в данной ситуации признано неправомерным.

Вывод основан на том, что основания для увольнения работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ отсутствуют, если фактического изменения условий труда на день увольнения не произошло.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Апелляционное определение Московского городского суда от 10.06.2014 по делу N 33-20979

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, изменить дату и формулировку основания увольнения.

**Обстоятельства дела:** Работница была уведомлена об изменении условий трудового договора в связи с предстоящей сменой адреса работодателя. От продолжения работы в новых условиях отказалась, уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. На день увольнения местонахождение работодателя не изменилось.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

На день прекращения трудового договора изменения организационных или технологических условий труда не произошло. У работодателя не было оснований для увольнения работницы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**2. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением объема должностных обязанностей и (или) оплаты труда**

|  |
| --- |
| **Суть споров**  |

В случае когда по причинам, связанным с организационными или технологическими изменениями, условия трудового договора (в том числе в части объема должностных обязанностей, размера оплаты труда) не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя (ч. 1 ст. 74 ТК РФ, Письмо Роструда от 31.10.2007 N 4412-6). Исключение составляет условие о трудовой функции, которое не может быть изменено в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ.

Трудовая функция - это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 15, ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Анализ судебной практики показывает, что если организационные или технологические изменения условий труда повлекли пересмотр объема должностных обязанностей и (или) оплаты труда без изменения трудовой функции работника, но он отказался продолжать работу в новых условиях, то увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ может быть признано правомерным. Определение того, влечет ли изменение должностных обязанностей изменение трудовой функции, осуществляется судом (Определение Конституционного Суда РФ от 25.09.2014 N 1853-О).

2.1. Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если работник отказался продолжить работу в связи с уменьшением объема должностных обязанностей и размера оплаты труда? >>>

2.2. Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если работник отказался продолжить работу в связи с уточнением (конкретизацией) должностных обязанностей? >>>

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

**См. также:**

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры, связанные с отказом от продолжения работы вследствие изменения условий трудового договора >>>

**2.1. Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если работник отказался продолжить работу в связи с уменьшением объема должностных обязанностей и размера оплаты труда?**

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является правомерным.

Вывод основан на том, что уменьшение объема должностных обязанностей по конкретной должности не влечет изменения трудовой функции. Работодатель вправе по собственной инициативе уменьшить работнику объем должностных обязанностей и, как следствие, размер оплаты труда при соблюдении требований, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Апелляционное определение Московского городского суда от 26.03.2019 по делу N 33-13196/2019

**Требования работника:** признать незаконным приказ об увольнении, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В результате организационных изменений уменьшился объем должностных обязанностей работницы, что повлекло уменьшение размера ее заработной платы. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Уменьшение объема обязанностей по конкретной должности, вызванное структурной реорганизацией, не является изменением трудовой функции. В связи с изменением организационных условий труда работодатель имел основания для применения ст. 74 ТК РФ.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 09.02.2018 N 33-275/2018

**Требования работника:** признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** 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.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

У работодателя были основания в соответствии со ст. 74 ТК РФ изменить условия трудового договора, заключенного с работницей, с сохранением трудовой функции. Материалами дела подтверждается, что объем работ по участку и нагрузка работницы уменьшились. В связи с последним была обоснованно сокращена заработная плата.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24.01.2017 N 33-972/2017 по делу N 2-3732/2016

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, изменить дату и основание увольнения.

**Обстоятельства дела:** 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.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

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.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Алтай от 29.07.2015 по делу N 33-686/2015

**Требования работника:** признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В результате проведения организационно-штатных мероприятий ставка по должности работницы сокращена до 0,5, что повлекло уменьшение объема ее должностных обязанностей и размера оплаты труда. Работница отказалась трудиться в новых условиях. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Несмотря на то что объем должностных обязанностей уменьшен, основная трудовая функция работницы осталась прежней. Поскольку работница не согласилась работать в новых условиях, у работодателя было законное основание для ее увольнения.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 11.02.2014 по делу N 33-1893/2014

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В целях повышения эффективности производства работодатель перераспределил нагрузку, в результате чего у работника сократились объем обязанностей и размер заработной платы. От продолжения работы в новых условиях работник отказался. Уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Поскольку организационные условия труда изменились (перераспределилась нагрузка), определенные сторонами условия трудового договора в части размера должностного оклада не могли быть сохранены. Трудовая функция была оставлена без изменений, уменьшился только объем работ и должностных обязанностей работника. Изменение объема должностных обязанностей не является изменением трудовой функции.

Определение Московского городского суда от 22.06.2011 по делу N 33-18959

**Требования работника:** признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В целях улучшения экономических показателей работодатель произвел изменения в структуре управления, в результате которых у работника уменьшился объем должностных обязанностей и размер заработной платы. От продолжения работы в новых условиях работник отказался. Уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Работодателем соблюдены положения ч. 1 ст. 74 ТК РФ, которая допускает изменение условий трудового договора, за исключением трудовой функции работника. Отказ работника от продолжения работы в новых условиях явился основанием для расторжения с ним трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Апелляционное определение Московского городского суда от 18.09.2014 по делу N 33-17963/2014

**2.2. Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если работник отказался продолжить работу в связи с уточнением (конкретизацией) должностных обязанностей?**

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является правомерным.

Вывод основан на том, что уточнение (конкретизация) работодателем должностных обязанностей работника не является изменением трудовой функции. При отказе работника от продолжения работы в новых условиях работодатель вправе уволить его по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В то же время анализ судебного постановления кассационной инстанции показывает, что нижестоящий суд принял решение в пользу работника, посчитав, что при утверждении новой должностной инструкции работодатель по существу изменил трудовую функцию.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Апелляционное определение Московского городского суда от 28.02.2019 по делу N 33-4530/2019

**Требования работника:** признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В связи с проведением структурных изменений работодатель утвердил новую должностную инструкцию, в которой были конкретизированы должностные обязанности работницы. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель имел основания для увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Новая должностная инструкция конкретизировала (уточняла и детализировала) обязанности, существующие у работницы, не изменяя ее трудовую функцию.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 26.05.2016 по делу N 33-8683/2016

**Требования работника:** признать приказ о прекращении трудового договора незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В связи с внедрением профессиональных стандартов работодатель утвердил новую должностную инструкцию, в которой скорректировал обязанности и уточнил трудовые действия работницы. От продолжения работы в новых условиях она отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель имел основания для увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Изменение (уточнение, конкретизация) должностных обязанностей работницы не является изменением трудовой функции.

Определение Московского областного суда от 21.09.2010 по делу N 33-18182

**Требования работника:** признать приказ об увольнении недействительным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В связи с внедрением специализированного программного обеспечения работодатель утвердил новую редакцию должностной инструкции, в которой были конкретизированы должностные обязанности работницы. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

В результате произошедших технологических изменений трудовая функция работницы (работа по определенной должности) не изменилась. Изменение (уточнение, конкретизация) работодателем должностных обязанностей не является изменением трудовой функции. У работодателя имелись основания для увольнения работницы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

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

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является правомерным.

Вывод основан на следующем. Трудовая функция не меняется, если должностные обязанности изменены в пределах квалификационной характеристики должности, приведенной в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37). При отказе работника от продолжения работы в новых условиях работодатель вправе уволить его по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Апелляционное определение Астраханского областного суда от 22.05.2013 по делу N 33-1466/2013

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В связи с расширением объема производства работодатель утвердил новую инструкцию по должности, которую занимала работница. Указанная инструкция предполагала увеличение объема должностных обязанностей в пределах квалификационной характеристики должности, приведенной в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37). От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель имел основания для увольнения работницы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Доводы работницы о том, что была изменена ее трудовая функция, несостоятельны. Включенные в должностную инструкцию дополнительные функциональные обязанности соответствуют квалификационной характеристике должности, приведенной в Квалификационном справочнике.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Кассационное определение суда Еврейской автономной области от 21.12.2011 по делу N 33-569/2011

**3. Отказ работника от продолжения работы в другом структурном подразделении**

|  |
| --- |
| **Суть споров**  |

Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя (за исключением условия о трудовой функции работника) допускается в случае, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ч. 1 ст. 74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в измененных условиях, он подлежит увольнению по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с соблюдением установленной процедуры (ст. 74 ТК РФ).

В соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК РФ условие о месте работы является обязательным для включения в трудовой договор. В случае когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, необходимо указать обособленное структурное подразделение и его местонахождение.

При прекращении деятельности обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, трудовые договоры с работниками этого подразделения расторгаются по правилам, которые предусмотрены для случаев ликвидации организации (ч. 4 ст. 81 ТК РФ).

Анализ судебной практики показывает, что если в связи с организационными или технологическими изменениями условий труда работодатель предлагает работнику без изменения трудовой функции продолжить работу в ином структурном подразделении (в том числе в другой местности), а работник отказывается, то увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ будет признано правомерным.

В случае когда структурное подразделение в другой местности, в котором выполнял трудовую функцию работник, ликвидировано, увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ будет признано неправомерным. В данной ситуации увольнение производится по правилам, установленным для случаев ликвидации организации.

Если работник уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом продолжить работу в другом структурном подразделении и увольнение стало причиной спора, его разрешение будет зависеть от того, доказал ли работодатель, что прежние условия трудового договора действительно не могли быть сохранены в связи с организационными или технологическими изменениями.

3.1. Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если в результате произведенных организационных изменений работник отказывается продолжить работу в структурном подразделении в другой местности? >>>

**См. также:**

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры, связанные с отказом от продолжения работы вследствие изменения условий трудового договора >>>

**3.1. Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если в результате произведенных организационных изменений работник отказывается продолжить работу в структурном подразделении в другой местности?**

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является правомерным.

Вывод основан на следующем. Если в связи с организационными или технологическими изменениями условия трудового договора (за исключением условия о трудовой функции) не могут быть сохранены, правоотношения между работником и работодателем регулируются ст. 74 ТК РФ. Изменение места нахождения или создание нового обособленного структурного подразделения создает предпосылки для постановки вопроса об изменении условий трудовых договоров. Если работник не согласен продолжить работу в структурном подразделении, расположенном в другой местности, он подлежит увольнению по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В то же время анализ судебных постановлений апелляционной инстанции показывает, что нижестоящие суды иногда не усматривают оснований для применения положений ст. 74 ТК РФ и выносят решения в пользу работника. В обоснование выводов суды, в частности, указывают на следующее. Если должность исключается из штатного расписания одного структурного подразделения и включается в штатное расписание другого подразделения, расположенного в иной местности, работник подлежит увольнению в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Апелляционное определение Московского городского суда от 28.08.2020 N 33-22936/2020 по делу N 2-2802/2019

**Требования работника:** признать незаконным и отменить приказ об увольнении, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В трудовом договоре работницы место работы было определено с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения. В связи с организационно-штатными мероприятиями и оптимизацией организационной структуры общества должность работницы была исключена из штатного расписания обособленного подразделения и включена в штатное расписание другого обособленного подразделения, расположенного в иной местности. Трудовая функция работницы осталась прежней. От продолжения работы в новых условиях она отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Ссылка работницы на то, что нарушены ст. ст. 72, 72.1 ТК РФ и нет оснований для применения ст. 74 ТК РФ, основана на неверном толковании трудового законодательства. В рассматриваемом случае не было ни перевода на другую работу, ни перевода в другую местность вместе с работодателем. Изменение организационных условий труда подтверждено.

Несостоятельны доводы работницы о фактическом сокращении ее должности. Трудовая функция по должности и условия работы остались прежними. Только вместо направления работницы в командировки на закрепленную территорию ей определили место работы на данной территории. Кроме того, деятельность обособленного подразделения, указанного в трудовом договоре работницы, не прекращена. Это исключает применение ч. 4 ст. 81 ТК РФ.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 21.11.2019 по делу N 88-721/2019

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В связи с изменением структуры организации должность, которую занимал работник, была включена в структурное подразделение в другом городе. Таким образом, изменилось условие трудового договора о месте работы. Работник не выразил согласия относительно продолжения работы в измененных условиях, отказался от перевода на другую должность. Об этом имеются соответствующие записи на уведомлении.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Судебные акты нижестоящих судов оставлены без изменения.

Изменение условия трудового договора о месте работы стало следствием изменения организационных условий труда. Работодатель изменил условия трудового договора без изменения трудовой функции, им были соблюдены процедура уведомления работников о предстоящем изменении существенных условий труда и процедура увольнения работника в связи с отказом от продолжения работы в изменившихся условиях труда. Работодатель имел основания для увольнения работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, так как работник отказался от принятия решения о продолжении работы и отказался от перевода на предложенные вакансии.

Апелляционное определение Московского городского суда от 26.01.2017 по делу N 33-3268/2017

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В связи со структурной реорганизацией должность, которую занимала работница, была передана в подразделение, созданное в другой местности. От продолжения работы в другой местности работница отказалась и была уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Создание обособленного структурного подразделения в другой местности и перевод в него работников связаны с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ). Отказ от продолжения работы в новых условиях является основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Апелляционное определение Московского городского суда от 16.03.2016 по делу N 33-5917/2016

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В связи со структурной реорганизацией должность, которую занимала работница, была передана в подразделение, расположенное в другом городе. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась и была уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Поскольку работница отказалась от продолжения работы в новых условиях, у работодателя имелись основания для ее увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Апелляционное определение Московского городского суда от 22.04.2015 по делу N 33-13437

**Требования работников:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В результате структурной реорганизации рабочие места перенесены в подразделение, расположенное в другом городе, с сохранением трудовых функций работниц. От продолжения работы в новых условиях они отказались. Уволены по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работниц отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Перенос рабочих мест в подразделение, расположенное в другой местности, повлек изменение условий трудового договора. Отказ от продолжения работы в данном случае является основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Апелляционное определение Московского городского суда от 18.02.2013 по делу N 11-1549

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В связи с производственной необходимостью, вызванной оптимизацией бизнес-процессов, тяжелым финансово-экономическим положением и проведением мероприятий по сокращению расходов, работодатель внес изменения в организационную структуру и штатное расписание. Должность работницы была исключена из штатного расписания обособленного подразделения и включена в штатное расписание другого обособленного подразделения, расположенного в иной местности. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Работнице было предложено работать по той же должности, но в другом структурном подразделении, т.е. имело место изменение условий трудового договора. Следовательно, в данном случае правоотношения регулируются ст. 74 ТК РФ. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом от продолжения работы в измененных условиях законно.

Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2012 по делу N 11-6255

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В целях оптимизации расходов работодатель определил работнице рабочее место во вновь созданном структурном подразделении в другом городе. Трудовая функция работницы осталась прежней. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

В связи с изменением организационных и технологических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могли быть сохранены. Работодатель действовал в соответствии с требованиями ст. 74 ТК РФ и произвел увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ на законных основаниях.

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 15.06.2016 по делу N 33-7889/2016

Апелляционное определение Московского городского суда от 26.05.2016 по делу N 33-20457/2016

Определение Приморского краевого суда от 01.07.2015 по делу N 33-5448/2015

**4. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в период беременности или временной нетрудоспособности, если работник отказался от продолжения работы в новых условиях**

|  |
| --- |
| **Суть споров**  |

Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя (за исключением условия о трудовой функции работника) допускается в случае, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ч. 1 ст. 74 ТК РФ). Если работник отказывается от продолжения работы в новых условиях, он подлежит увольнению по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В указанном случае трудовые отношения прекращаются по той причине, что работник отказался от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, а не по инициативе работодателя (п. п. 4, 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Следовательно, при увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ гарантии, предусмотренные для работников, увольняемых по инициативе работодателя, не предоставляются. К таким гарантиям относятся запрет на увольнение в период временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ), запрет на увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ч. 1, 4 ст. 261 ТК РФ).

Анализ судебной практики показывает, что если работник уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 в период беременности или временной нетрудоспособности, то увольнение может быть признано правомерным.

4.1. Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в период временной нетрудоспособности работника, если он отказался от продолжения работы в измененных условиях? >>>

**См. также:**

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры, связанные с отказом от продолжения работы вследствие изменения условий трудового договора >>>

**4.1. Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в период временной нетрудоспособности работника, если он отказался от продолжения работы в измененных условиях?**

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является правомерным.

Вывод основан на том, что прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не относится к случаям увольнения по инициативе работодателя, поэтому на работника не распространяются гарантии, предусмотренные ч. 6 ст. 81 ТК РФ.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Апелляционное определение Московского городского суда от 04.09.2017 по делу N 33-31618/2017

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. На день увольнения имела листок нетрудоспособности по уходу за ребенком.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

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.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Самарского областного суда от 18.02.2016 по делу N 33-2006/2016

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В день увольнения был временно нетрудоспособен.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

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.

Определение Приморского краевого суда от 06.04.2015 по делу N 33-2292/2015

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. На момент увольнения была временно нетрудоспособна.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

К случаям расторжения трудового договора по инициативе работодателя увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не относится. В связи с этим на него не распространяется предусмотренный ч. 6 ст. 81 ТК РФ запрет увольнения работника в период его временной нетрудоспособности.

Апелляционное определение Мурманского областного суда от 22.08.2012 по делу N 33-2142-2012

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. На момент увольнения была временно нетрудоспособна.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Запрет на увольнение работника в период временной нетрудоспособности распространяется только на случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Увольнение работницы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ к таким случаям не относится.

**5. Несоблюдение порядка увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ при отказе работника от продолжения работы в измененных условиях**

|  |
| --- |
| **Суть споров**  |

Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя (за исключением условия о трудовой функции) допускается в случае, когда они не могут быть сохранены по причинам организационного или технологического характера (ч. 1 ст. 74 ТК РФ). Работодатель обязан в письменной форме уведомить работника о предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших их необходимость, не позднее чем за два месяца (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен трудиться в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом своего состояния здоровья. Работодатель обязан предлагать все имеющиеся у него в данной местности вакантные должности, как соответствующие квалификации работника, так и нижестоящие и нижеоплачиваемые должности. При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Анализ судебной практики показывает, что если работник не был уведомлен обо всех предстоящих изменениях условий трудового договора, то увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ будет признано неправомерным.

Если в уведомлении о предстоящем изменении условий трудового договора не названы причины организационного или технологического характера, повлекшие необходимость изменений, и увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ стало причиной спора, его разрешение будет зависеть от того, существовали ли такие причины в действительности и установлен ли данный факт судом.

Если работнику перед увольнением по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ были предложены не все вакантные должности и увольнение стало причиной спора, его разрешение будет зависеть от оценки судом обстоятельств, из-за которых работодатель не предложил работнику занять эти должности.

5.1. Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если в уведомлении об изменении условий трудового договора перечислены не все предстоящие изменения? >>>

5.2. Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если причины организационного или технологического характера, повлекшие необходимость изменения условий трудового договора, не были указаны в уведомлении? >>>

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

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

5.5. Правомерен ли отказ работодателя выплатить при увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ выходное пособие, предусмотренное трудовым договором? >>>

**См. также:**

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры, связанные с отказом от продолжения работы по причине изменения определенных сторонами условий трудового договора >>>

**5.1. Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если в уведомлении об изменении условий трудового договора перечислены не все предстоящие изменения?**

Есть судебное постановление, которым увольнение в такой ситуации признано неправомерным.

Вывод основан на том, что неуказание в уведомлении какого-либо из условий трудового договора, подлежащих изменению, свидетельствует о нарушении работодателем установленной ст. 74 ТК РФ процедуры увольнения.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Определение Калужского областного суда от 14.03.2013 по делу N 33-421/2013

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В связи с открытием новых филиалов и в целях повышения эффективности работы для некоторых работников предприятия был установлен суммированный учет рабочего времени и введен сменный график работы. Работодатель направил работнице уведомление об установлении суммированного учета рабочего времени, не указав сведения о времени начала и окончания смен, их продолжительности, числе смен в сутки, а также о чередовании рабочих и нерабочих дней. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются, в частности, режим рабочего времени и времени отдыха (если он отличается от общих правил, действующих в организации). О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан сообщить работнику в письменной форме не позднее чем за два месяца.

В нарушение положений ч. 2 ст. 74 ТК РФ работница не была уведомлена обо всех предстоящих изменениях условий трудового договора.

**5.2. Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если причины организационного или технологического характера, повлекшие необходимость изменения условий трудового договора, не были указаны в уведомлении?**

Есть судебное постановление, которым увольнение в такой ситуации признано правомерным.

Вывод основан на следующем. Поскольку причины организационного или технологического характера, повлекшие необходимость изменения условий трудового договора, в действительности существовали, их неуказание в уведомлении не может служить самостоятельным основанием для признания увольнения незаконным.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Определение Московского городского суда от 16.10.2013 по делу N 4г/7-10258/13

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В связи с реорганизацией предприятия работодатель не имел возможности сохранить прежние условия трудового договора. Работница была уведомлена о предстоящих изменениях, но без указания их причин. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции и апелляционное определение оставлены без изменений.

Причины организационного характера, повлекшие необходимость изменения условий трудового договора, в действительности существовали. Неуказание таких причин в уведомлении не может служить самостоятельным основанием для признания увольнения незаконным.

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

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является неправомерным.

Вывод основан на следующем. В соответствии с ч. 3 ст. 74 ТК РФ работнику, отказавшемуся трудиться в новых условиях, следует предложить другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять с учетом состояния здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие этим требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ допускается только при отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы (ч. 4 ст. 74 ТК РФ).

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 11.12.2018 по делу N 33-8114/2018

**Требования работника:** восстановить на работе, признать приказ об увольнении незаконным.

**Обстоятельства дела:** Работник был уволен, так как отказался от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора. Работодатель не предложил ему вакантную должность, которая появилась после уведомления работника об увольнении.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Работодатель нарушил порядок увольнения, предусмотренный ст. 74 ТК РФ. В течение всего срока проведения мероприятий, связанных с расторжением трудового договора в связи с изменением его условий, он должен был предлагать работнику вакансии, которые освобождаются.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Московского городского суда от 06.02.2013 по делу N 11-3640

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Перед увольнением ему были предложены не все вакантные должности.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель произвел увольнение с нарушением требований трудового законодательства, так как перед увольнением не предложил работнику все имеющиеся вакантные должности.

Определение Московского областного суда от 20.12.2011 по делу N 33-28574

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Перед увольнением по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работнице предложили одну вакантную должность из двух имеющихся.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

В нарушение требований ст. 74 ТК РФ работодатель не предложил работнице все имеющиеся вакантные должности. Порядок увольнения не соблюден.

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

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является неправомерным.

Вывод основан на следующем. Согласно ч. 2 ст. 74 ТК РФ работодатель обязан письменно уведомить работника о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее чем за два месяца. Увольнение до истечения этого срока свидетельствует о нарушении работодателем порядка увольнения.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Апелляционное определение Московского городского суда от 02.08.2016 по делу N 33-25080/2016

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ до истечения двухмесячного срока предупреждения о том, что условия трудового договора будут изменены.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель нарушил порядок увольнения, предусмотренный ст. 74 ТК РФ. До окончания двухмесячного срока работодатель не вправе был увольнять работника, так как он в течение всего периода предупреждения мог сообщить о своем согласии либо отказе продолжить работу в измененных условиях.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Челябинского областного суда от 21.04.2014 по делу N 11-4312/2014

**Требования работника:** признать увольнение незаконным.

**Обстоятельства дела:** Работодатель уведомил работницу о предстоящих изменениях условий трудового договора, не указав, какие конкретно условия будут изменены. Позднее работодатель сообщил ей о предстоящем изменении наименования занимаемой должности. От продолжения работы в новых условиях и от предложенных вакансий работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ до истечения двух месяцев с момента повторного уведомления.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Увольнение произведено с нарушением порядка, предусмотренного ст. 74 ТК РФ, поскольку работница уволена до истечения двух месяцев с момента предупреждения о конкретных изменениях условий трудового договора.

**5.5. Правомерен ли отказ работодателя выплатить при увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ выходное пособие, предусмотренное трудовым договором?**

Есть судебное постановление, которым отказ выплатить выходное пособие в такой ситуации признан неправомерным.

Вывод основан на том, что включение в трудовой договор условия о выплате выходного пособия в повышенном размере при увольнении работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не противоречит действующему законодательству.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Апелляционное определение Московского городского суда от 16.01.2015 по делу N 33-627/2015

**Требования работника:** взыскать выходное пособие.

**Обстоятельства дела:** Дополнительным соглашением к трудовому договору предусмотрена выплата выходного пособия при расторжении трудового договора в размере пяти среднемесячных заработков. Работник уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, однако работодатель выплату в указанном размере не произвел.

**Вывод и обоснование суда:** Отказ в выплате неправомерен. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Трудовое законодательство не содержит запрета устанавливать непосредственно в трудовом договоре либо дополнительном соглашении к нему условия о выплате выходных пособий в повышенном размере.

**6. Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры, связанные с отказом от продолжения работы вследствие изменения условий трудового договора**

Решение в пользу работника >>>

Решение в пользу работодателя >>>

**1. Решение принято в пользу работника: увольнение в связи с отказом от продолжения работы в новых условиях признано неправомерным**

|  |  |
| --- | --- |
| Действия работодателя по решению суда  | Для информации  |
| 1. Выплачивает работнику средний заработок за период вынужденного прогула (ст. ст. 139, 234, 394 ТК РФ)  | На практике период вынужденного прогула может составлять от одного месяца до нескольких лет, в среднем - 2 - 12 месяцев (см., например, Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 16.05.2017 N 33-7806/2017 по делу N 2-3236/2017, Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 30.08.2017 по делу N 33-5792/2017, Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 16.03.2018 по делу N 33-3703/2018, Апелляционное определение Московского городского суда от 04.06.2018 по делу N 33-17692/2018, Апелляционное определение Московского городского суда от 04.03.2021 N 33-9576/2021, Апелляционное определение Московского городского суда от 24.01.2022 N 2-4367/2021, 33-1336/2022).   Об удержании НДФЛ, в случае если в решении суда размер денежной компенсации указан без разделения на причитающуюся работнику сумму и сумму, подлежащую удержанию в качестве НДФЛ, см. Энциклопедию спорных ситуаций по НДФЛ  |
| 2. Выплачивает компенсацию за неиспользованные дни отпуска, предоставляемые за период вынужденного прогула, если это требование было заявлено работником (абз. 4 ч. 1 ст. 121, ч. 1 ст. 127 ТК РФ) <\*>  | На каждый полный календарный месяц вынужденного прогула приходится 2,33 дня отпуска (Письма Роструда от 31.10.2008 N 5921-ТЗ, от 23.06.2006 N 944-6). Непосредственно для расчетов обычно используется частное 28 дн. /12 мес. (деление 28 календарных дней отпуска на 12 месяцев) (сайт "Онлайнинспекция.рф", 2021)  |
| 3. Выплачивает компенсацию морального вреда, если это требование было заявлено работником (ст. 237 ТК РФ)  | На практике размер компенсации морального вреда может составлять от 1 000 руб. до нескольких десятков тысяч рублей, в среднем - 3 - 10 тыс. руб. (см., например, Кассационное определение Московского городского суда от 30.11.2017 N 4Г-15175/2017, Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.03.2018 N 33-1742/2018 по делу N 2-3959/2017, Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 04.09.2018 по делу N 33-925/2018, Апелляционное определение Московского городского суда от 18.06.2018 N 33-23100/2018, Апелляционное определение Московского городского суда от 04.03.2021 N 33-9576/2021, Апелляционное определение Московского городского суда от 24.01.2022 N 2-4367/2021, 33-1336/2022)  |
| 4. Возмещает судебные издержки работника, включая расходы на представителя в суде, если это требование было заявлено работником (ст. ст. 94, 98, 99, 100 ГПК РФ)  |    |
| 5. Уплачивает госпошлину в размере, рассчитанном от присужденных к выплате сумм (ст. ст. 333.17, 333.19 НК РФ)  |    |
| 6. Восстанавливает работника, если он заявлял такое требование (ст. 394 ТК РФ, ст. 211 ГПК РФ)  |    |

--------------------------------

<\*> Суд принимает решение о выплате компенсации за неиспользованные дни отпуска, предоставляемые за период вынужденного прогула, если работник просит изменить дату увольнения на более позднюю (см., например, Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10.07.2012 N 33-8799/2012, Апелляционное определение Московского городского суда от 12.12.2012 по делу N 11-39862, Апелляционное определение Московского городского суда от 18.10.2012 по делу N 11-22130).

В то же время анализ судебных постановлений апелляционной инстанции показывает, что нижестоящие суды иногда выносят решения об отказе в выплате указанной компенсации, ссылаясь на то, что выплата среднего заработка за период вынужденного прогула полностью возмещает материальный ущерб, причиненный работнику незаконным увольнением.

**2. Решение принято в пользу работодателя: увольнение в связи с отказом от продолжения работы в новых условиях признано правомерным**

Работодатель несет расходы по оплате услуг представителя, не являющегося сотрудником организации (в среднем за 2 - 12 месяцев). Не подлежат взысканию с работника судебные расходы, понесенные работодателем в связи с рассмотрением дела в суде (ст. ст. 88, 94 ГПК РФ). Это обусловлено тем, что работники, которые обратились в суд с требованиями, вытекающими из трудовых отношений, освобождаются от оплаты судебных расходов согласно ст. 393 ТК РФ (см., например, Определение Верховного Суда РФ от 22.04.2011 N 89-В11-2, Обзор кассационной практики Верховного суда Республики Коми по гражданским делам за ноябрь 2011 года).

------------------------------------------------------------------