

Конкурсное задание № 8

При выполнении заданий с использованием Систем Консультант Плюс Вы должны продемонстрировать практические навыки работы с Системами КонсультантПлюс:

1. Определить и реализовать оптимальную схему поиска документов, материалов и действий с ними;
2. Описать алгоритм (пошаговые действия) выполнения заданий: последовательность действий, поисковый инструмент, формулировку поискового запроса, результат поиска;
3. При необходимости привести список нормативных документов, аналитических разъяснений и консультаций, судебных решений по данному вопросу, полученных с использованием систем КонсультантПлюс; сделать ссылки на выдержки из документов;
4. Выполнить все требования, содержащиеся в задании.

Ситуация: Работодатель, ссылаясь на кризис, решил изменить штатное расписание с уменьшением окладов сотрудников на 10%, не изменяя трудовые функции работников. Часть работников отказались работать в новых условиях.

Вопрос: Законны ли действия работодателя? Может ли работодатель уволить работников, отказавшихся работать в новых условиях? Какие последствия могут возникнуть у работодателя, если суд признает увольнение работника неправомерным?

1. Зафиксируйте поисковый запрос.

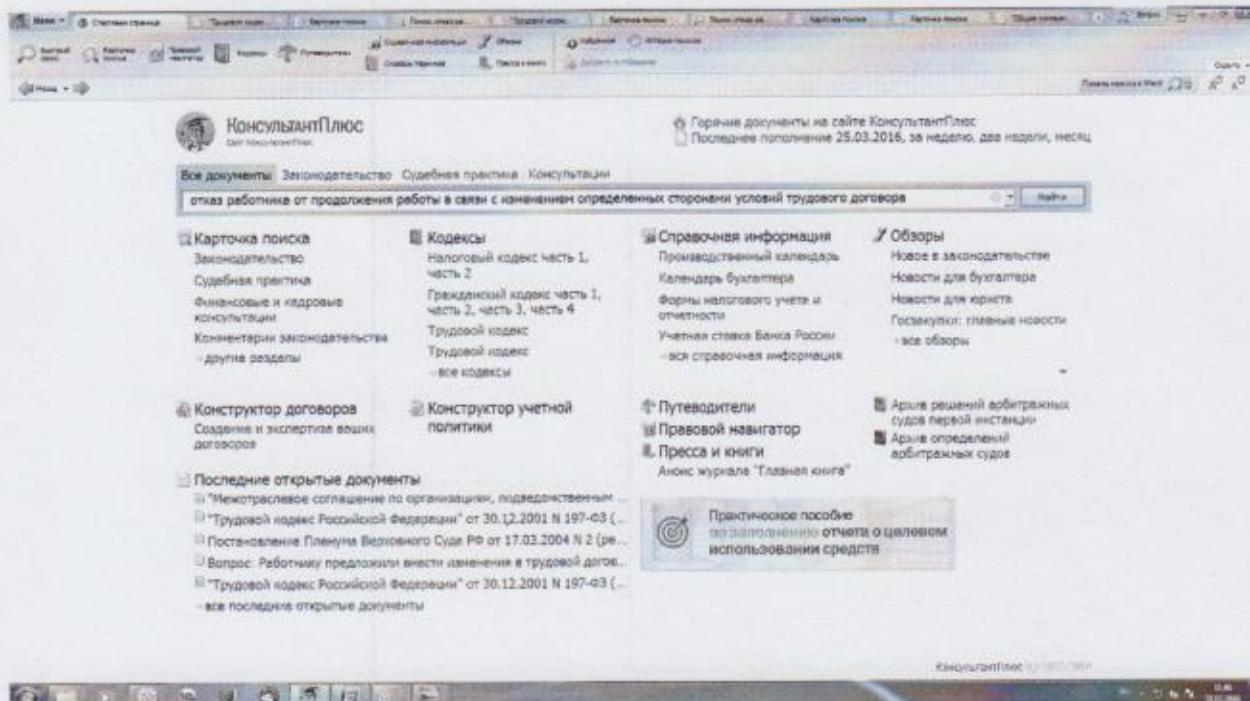
2. На какие правовые нормы необходимо опираться при принятии решения по данному вопросу? Укажите статьи нормативных документов и выделите фрагменты в этих документах, касающиеся вопроса.

3. Проанализируйте мнения судов по данному вопросу. Приведите выдержки из них.

### **Ответ:**

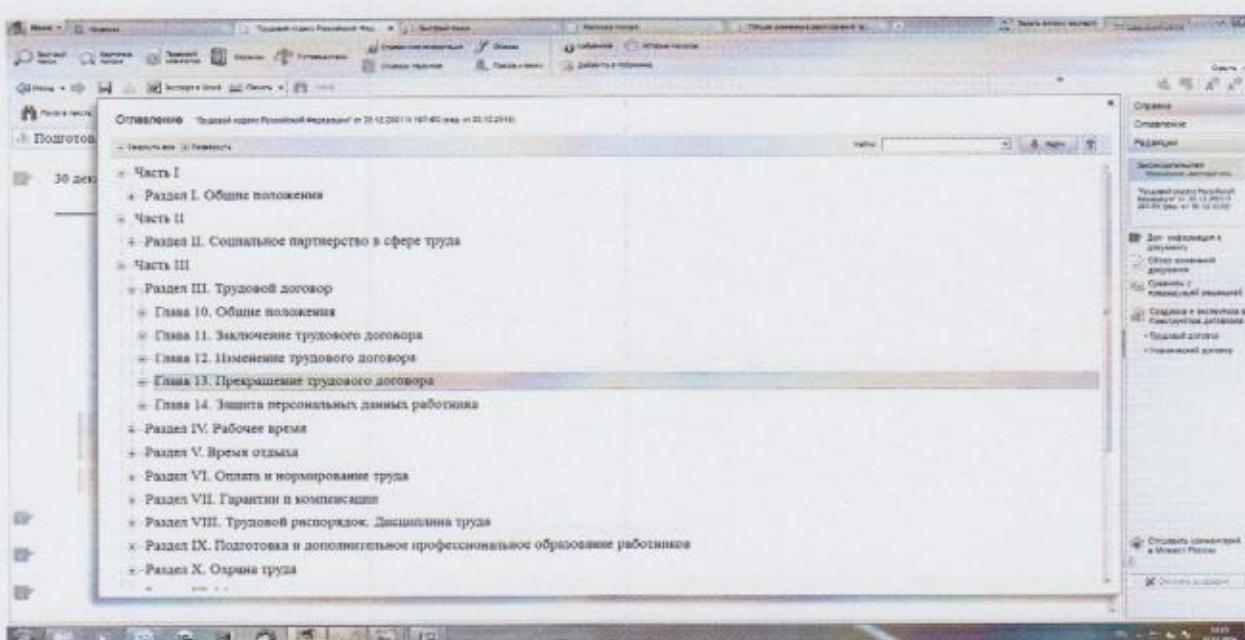
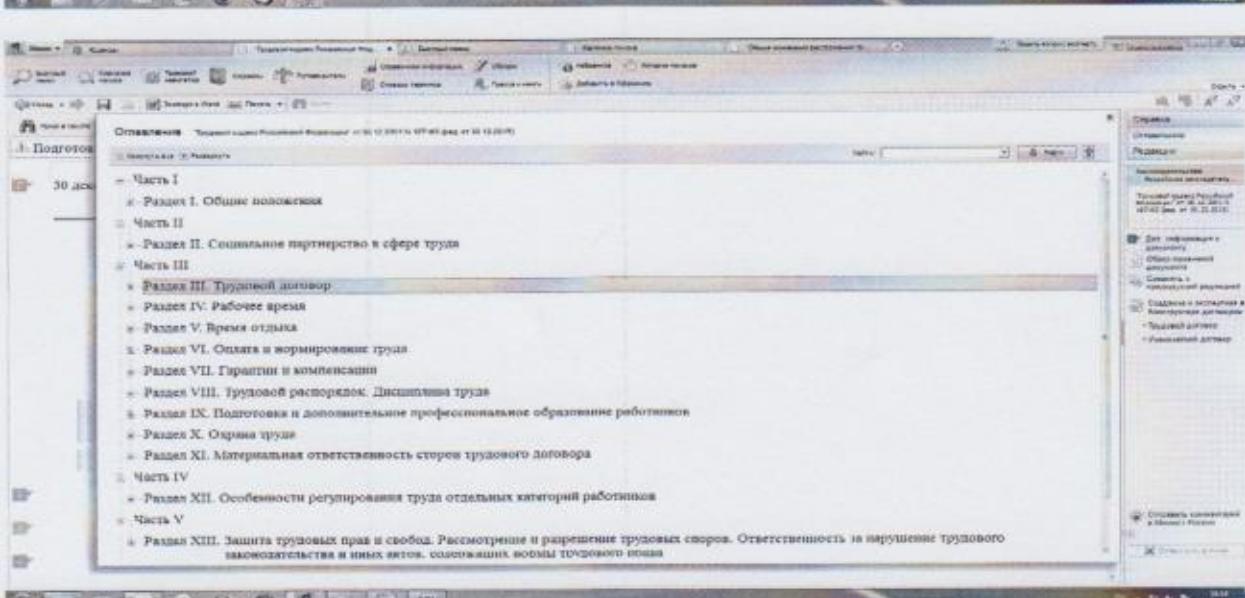
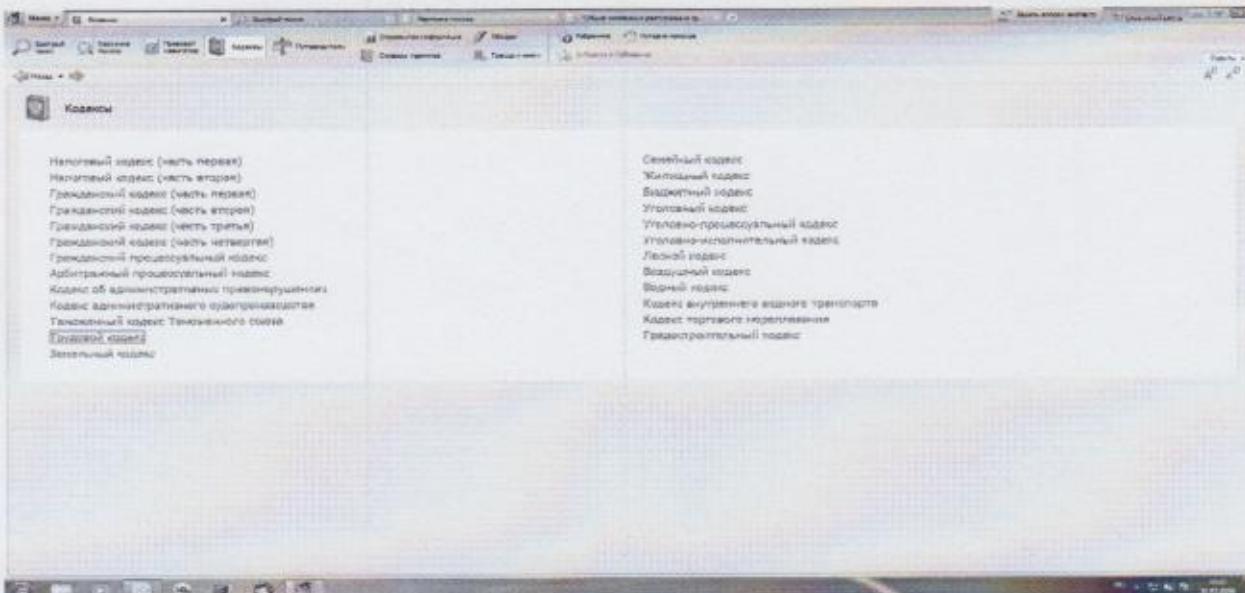
Для выполнения данного задания можно воспользоваться любым видом поиска СПС «Консультант Плюс»:

**Стартовое окно.** Стартовое окно позволяет оптимизировать начало работы. На стартовом окне расположены гипертекстовые переходы на списки часто встречаемых документов: кодексы (действующие редакции), справочная информация, правовая литература. Для поиска нужных фрагментов в текстах можно использовать их оглавления либо воспользоваться поиском (кнопка «Найти») по тексту. Изучить предложенные документы.



### **Вкладка «Кодексы».**

Трудовой кодекс – оглавление (глава 13: прекращение трудового договора) – п. 7 часть первая статья 77 – дополнительная информация к разделу.



**Подготовлена редакция документа с изменениями, не вступившими в силу**

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);  
4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);  
5) переход работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);  
6) отказ работника от продолжения работы в связи с сменой собственника имущества организации, с изменением подчиненности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 настоящего Кодекса);  
(пункт Фифтифайты шестой статьи от 12.04.2014 № 51-ФЗ  
или пункт о пропускной обязанности)  
7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);  
8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (члены третьих и четырех статей 73 настоящего Кодекса);  
9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);  
10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);  
11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 83 настоящего Кодекса).  
Согласно пункту 6 части Фифтифайты шестой статьи от 25.06.2016 № 90-ФЗ  
дан пункт в пропускной редакции

**Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.**

Часть третья утратила силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ.  
(пункт в пропускной редакции)

**Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон**

Путеводитель по кадровым вопросам и трудовым спорам. Вопросы применения ст. 78 ТК РФ

**Правовой навигатор.** Правовой навигатор удобно использовать, если сложно сформулировать поисковый запрос и можно назвать буквально 1-2 слова, относящиеся к ситуации. Не требуется указание реквизитов документов. Ключевые слова предлагает система КонсультантПлюс, и они заданы понятным языком. Фильтр позволяет быстро найти нужное понятие и тем самым сузить область поиска. «Правовой навигатор» – «Увольнение» – «Увольнение в связи с изменениями условий договора» - построить список документов.

The screenshot shows a software application window titled 'Правилник' (Pravilnik) with a search bar at the top. The main area displays a list of search results, each consisting of a title and a detailed description. The results are organized into several categories, indicated by bolded section titles on the left. A vertical scroll bar is visible on the right side of the list area.

1. Подготовлена редакция документа с изменениями, не вступившими в силу

одна из сторон не потребовала их прекращения;

- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);
- 5) переход работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выбранную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственникаущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 настоящего Кодекса);

(пункт Федоровского закона от 07.04.2014 N 25-ФЗ)  
(см. текст в предметной редакции)

- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

статья внесена в реестр Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ  
(см. текст в предметной редакции)

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Часть третья утратила силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ.  
(см. текст в предметной редакции)

Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

**Путеводители.** «Путеводители» - «Кадры – все материалы» - «Отказ от работы в новых условиях».

**НАЛОГИ**

- НДС (2)
- Налог на прибыль (2)
- Налог на имущество (2)
- Все материалы

**ДОГОВОРЫ**

- Поставка (4)
- Аренда (4)
- Подряда (4)
- Все материалы

**УЧЕТ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ СДЕЛОК**

- Лицензии (3)
- Клиенты (3)
- Задачи (3)
- Все материалы

**КАДРЫ**

Прием на работу  
Просоды официальных больничного  
Споры при исполнении заработной  
Споры при увольнении по соглашению сторон  
Все материалы

**ГОСЗДОРОВЬЯ**

Контрактная система (99+ФЗ)  
Справы и разрешения поездок  
Все материалы

**КОРПУС**

Создание ООО (3)  
Создание АО (3)  
Собеседование (3)

**Образцы, схемы, понятия, таблицы**

- Форматы для услуг (Образцы заполнения)
- Бланк фиксации на место (Фиксация исполнителя)
- Учебные пособия (образцы)
- Другие материалы

**Конструктор документов**

- Шаблон поставки
- Шаблон договора
- Шаблон соглашения о предоставлении услуг
- Шаблон заявления

**Все материалы**

**Финансовые и кадровые консультации**  
Путеводитель по кадровым вопросам (34)

**Комментарии законодательства**  
Путеводитель по трудовым спорам (11)

**Путеводитель по кадровым вопросам**

Название	Размер
Путеводитель по кадровым вопросам. Образцы заполнения форм документов	122 kB
Путеводитель по кадровым вопросам. Образцы должностных инструкций	102 kB
Путеводитель по кадровым вопросам. Предложение работы (оф. отп.)	20 kB
Путеводитель по кадровым вопросам. Как отказать соискателю в приеме на работу	53 kB
Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу	239 kB
Путеводитель по кадровым вопросам. Испытание при приеме на работу	52 kB
Путеводитель по кадровым вопросам. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом	40 kB
Путеводитель по кадровым вопросам. Особенности работы на дому	36 kB
Путеводитель по кадровым вопросам. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	37 kB
Путеводитель по кадровым вопросам. Заработка плата. Ответственность за невыплату заработной платы	112 kB
Путеводитель по кадровым вопросам. Районные коэффициенты и надбавки.	116 kB
Путеводитель по кадровым вопросам. Изменение условий трудового договора	170 kB

**Установление поиска**

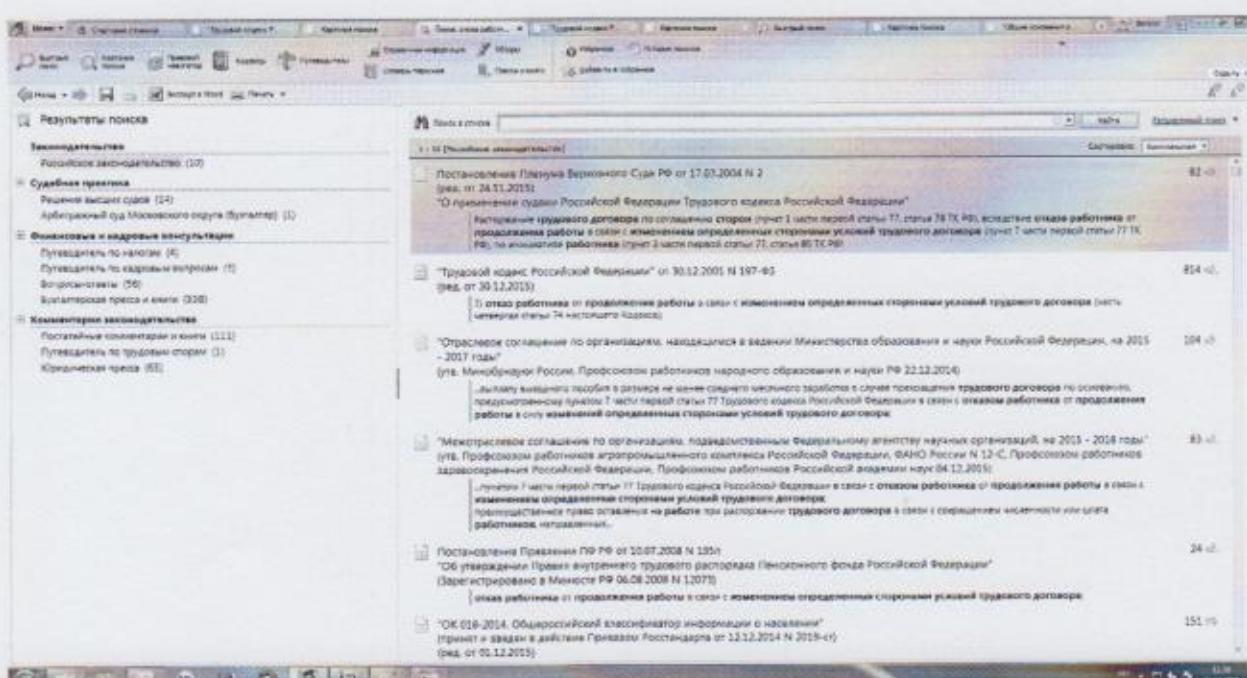
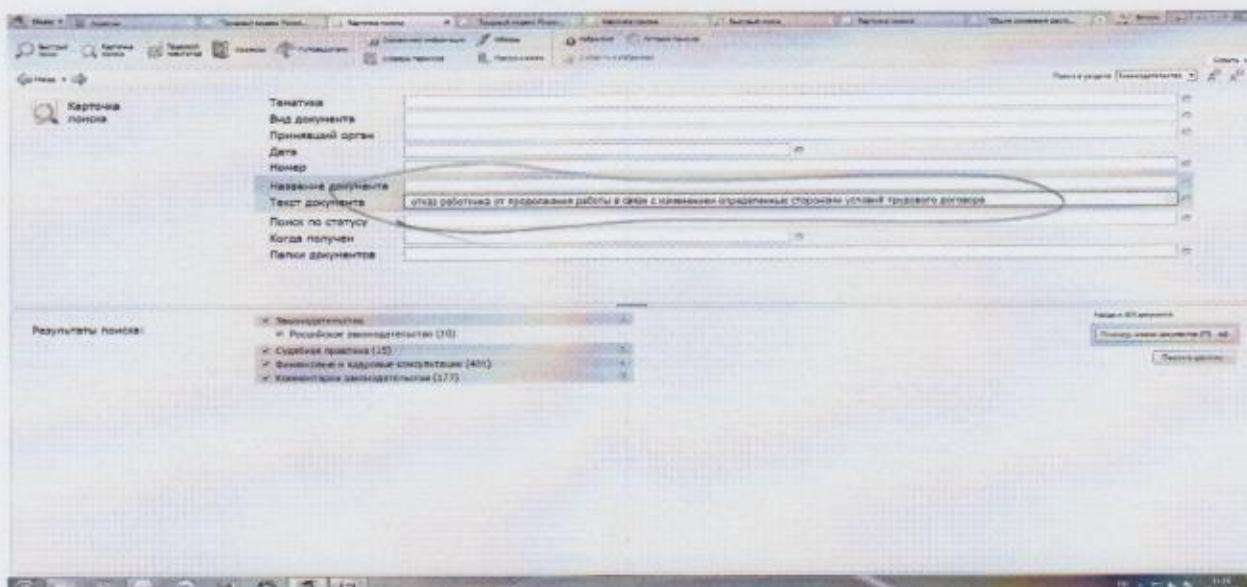
**Финансовые и кадровые консультации**  
Путеводитель по кадровым вопросам (34 из 34)

**Комментарии законодательства**  
Путеводитель по трудовым спорам (11 из 11)

**Путеводитель по кадровым вопросам. Трудовые споры**

Название	Размер
Путеводитель по кадровым вопросам. Трудовые споры в связи с изменением условий договора	762 kB
Путеводитель по кадровым вопросам. Трудовые споры в связи с изменением условий договора	762 kB
Путеводитель по кадровым вопросам. Образцы заполнения форм документов	122 kB
План налога. Решение налоговых споров, связанных с предложением работы в связи с изменением условий трудового договора. Информационный бюллетень N 7-2	141 kB
Путеводитель по кадровым вопросам. Трудовой споры	141 kB
Путеводитель по кадровым вопросам. Изменение условий трудового договора	119 kB
Путеводитель по кадровым вопросам. Иностранные работники	208 kB

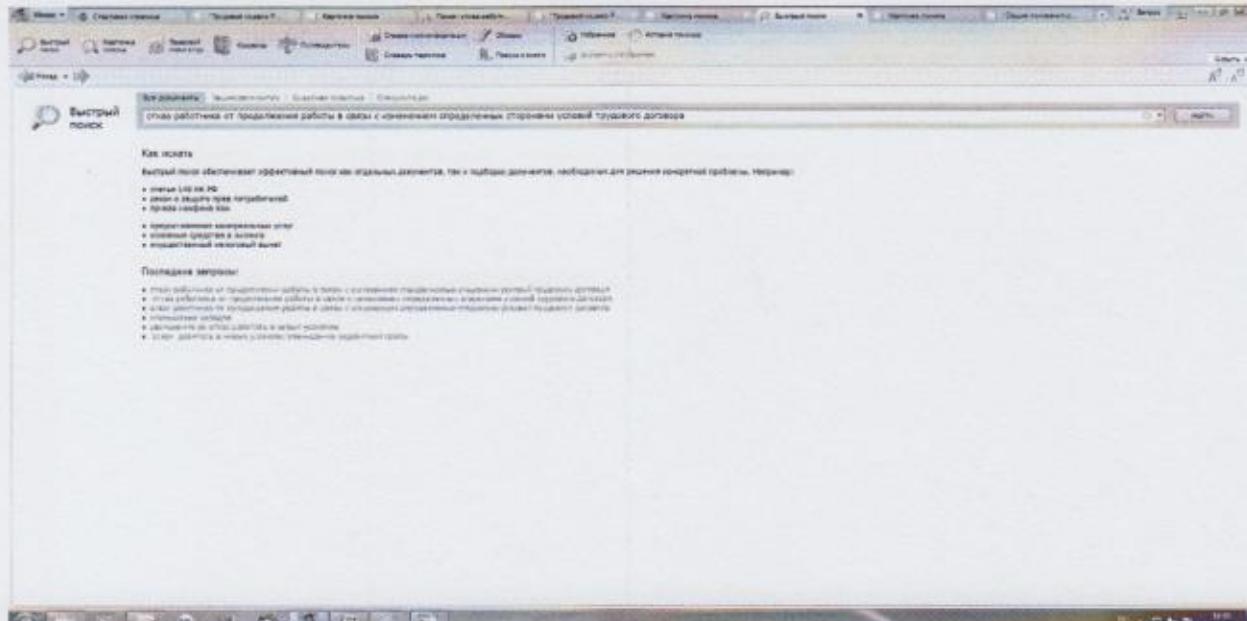
**Карточкой поиска.** Карточку поиска удобно использовать, если необходимо задать несколько различных условий поиска, чаще всего это необходимо, когда нет точной информации о документе. Например, можно ограничить дату принятия документа - указать период, вид документа, принялший орган, тематику и так далее. Карточка поиска позволяет осуществлять поиск документов по их реквизитам, по контексту (по словам и словосочетаниям, входящим в текст документа), а также в соответствии с их тематической направленностью. Построив список провести анализ документов.



Таким образом, проанализировав систему поиска СПС «Консультант Плюс», можно сделать вывод, что каждый может выбрать для себя оптимальный вариант поиска необходимой информации в зависимости от решаемой задачи. Для меня оптимальная схема поиска документов, материалов и действий с ними – это поиск документов через «Быстрый поиск».

**Быстрый поиск.** Быстрый поиск наиболее простой способ поиска документов в системе Консультант Плюс, подходящий для большинства ситуаций. Быстрый поиск поможет найти конкретный документ, фрагмент документа (главу или статью), получить информацию по интересующему вопросу. В результате поиска система выдаст компактный и удобный список документов, которые наиболее точно соответствуют запросу:

- запрос вводится простым языком;
- можно указать реквизиты документа, который необходимо;
- можно использовать профессиональную лексику;
- найденные документы представлены общим коротким списком, при этом можно построить полный список и разделить найденные документы по типам (законодательство, консультации и т.д.);
- найденные документы отсортированы по важности.



Быстрый поиск

Наиболее соответствует запросу:

1. Путеводитель по кадровым вопросам. Увольнение  
[ Статья о отказе работника от продолжения работы в связи с изменением определенными сторонами условий трудового договора]
2. Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении в связи с отказом работника от изменения условий трудового договора  
[ Статья о отказе работника от продолжения работы по причине изменения определенными сторонами условий трудового договора >>>]
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2013) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"  
[ Расторжение трудового договора по соглашению сторон (статья 77, статья 78 ТК РФ), влечущим отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенными сторонами условий трудового договора (член 7 части первой статьи 77 ТК РФ), по инициативе работника (член 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ)]
4. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)  
[ отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенными сторонами условий трудового договора (часть пятнадцатая статьи 74 настоящего Кодекса)]
5. Вопрос: Может ли работодатель по собственной инициативе изменить условия трудового договора с одной из сторон? Возможно ли уволить такую работницу на основании отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенными сторонами условий трудового договора? (Консультант эксперта, 2015)
6. Путеводитель по кадровым вопросам. Образцы заполнения форм документов  
[ Записка-расчет. Увольнение работника с связи с его отказом от продолжения работы по причине изменения определенными сторонами условий трудового договора. Унифицированная форма № Т-42]
7. «Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» (3-е издание, переработанное и дополненное) (под ред. А.В. Касьянова, Е.В. Шестаковой) ("ГроссМедиа", "РОСБУК", 2015)  
[ Расторжение трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы вследствие изменения определенными сторонами условий трудового договора]
8. Статья Документальный "развод" с работником (Ильинская Е.) ("Документальный вопрос", 2014, N 10)  
[ Расторжение трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы вследствие изменения определенными сторонами условий трудового договора]
9. "Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата" (под ред. В.Л. Геймана) ("Юрайт", 2012)  
[ ...при отказе работника от продолжения работы трудовой договор расщепляется на 2 части: 1-я ст. 77 ТК РФ - отказ работника от продолжения работы при изменении определенных сторонами условий трудового договора. Соответствующие основания прекращения трудового договора подсчитаны в п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При увольнении работника по...]
10. Ситуация: Правомерны ли понижение зарплаты работнику при назначении его должностной? ("Электронный журнал "Азбука права", 2016)  
[ ...отказом от повышенной работы, трудовой договор расщеплен на 2 части: 1-я ст. 77 ТК РФ - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенными сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ). В этом случае работодатель должен выплатить работнику выплаты согласно ч. 1...
11. Вопрос ...Работник - член профсоюза отказалась от перехода из неполной рабочей недели в полную при одновременном массовом увольнении работников, за что был уволен (отказ от продолжения

## 2. Правовые нормы, на которые необходимо опираться при принятии решения по данному вопросу.

**Ст. 57 ТК РФ (вкладка «Быстрый поиск» - ст. 57 ТК).** Обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Подготовка кадрового документа

4. Подготовка кадрового документа к изменениям, не вступающим в силу

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключавших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он является соответствующими полномочниками места и дата заключения трудового договора.

Специализации для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, в случае, когда работник привлекается для работы в филиале, обособленном структурном подразделении, структурном подразделении и его местонахождение;
- трудовых функций (работа по должностям в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать именованием и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

Согласно Федеральному закону от 28.02.2008 N 13-ФЗ, из ID:13.02.08 N 234-ФЗ

дата начала работы, в в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - такие сроки его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

**Ст. 135 ТК РФ** (вкладка «Быстрый поиск» - ст. 135 ТК). Заработка плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Подготовка редакции документа с изменениями, не вступившими в силу

[зарегистрирован законом от 20.04.2010 № 90-ФЗ, из 02.04.2014 № 55-ФЗ; том, пока в предыдущей редакции]

**Статья 135. Установление заработной платы**

(зарегистрирован законом от 06.01.2006 № 60-ФЗ; том, пока в предыдущей редакции)

Путеводитель по юридическим вопросам. Вопросы применения ст. 135 ТК РФ

Изменение норм работника установлено в пределах установленных в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отличавшихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно по внесению в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о физическом бюджете на очередной финансовый год и плановый период разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений, в том числе в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры. Если стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не достигли соглашения, указанные рекомендации утверждаются Правительством Российской Федерации, а иные стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений доводятся до субъектов Российской Федерации Правительством Российской Федерации.

зарегистрирован законом от 20.04.2010 № 90-ФЗ, из 28.11.2013 № 317-ФЗ; том, пока в предыдущей редакции

**Ст. 72 ТК РФ** (вкладка «Быстрый поиск» - ст. 72 ТК). Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Таким образом, по общему правилу стороны трудового договора обязаны соблюдать условия заключенного соглашения и не имеют права на одностороннее изменение его условий, в том числе не имеют права в одностороннем порядке изменять условия оплаты труда (размер заработной платы).

Подготовка редакции документа с изменениями, не вступившими в силу

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в первое письменное предупреждение придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

**Глава 12. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора**

(зарегистрирован законом от 10.04.2006 № 90-ФЗ; том, пока в предыдущей редакции)

Путеводитель по юридическим вопросам. Вопросы применения ст. 72 ТК РФ

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Согласие об изменении определенных сторонами условий трудового договора проставляется в письменной форме.

**Статья 72.1. Перевод на другую работу. Переименование**

зарегистрирован законом от 20.04.2010 № 90-ФЗ

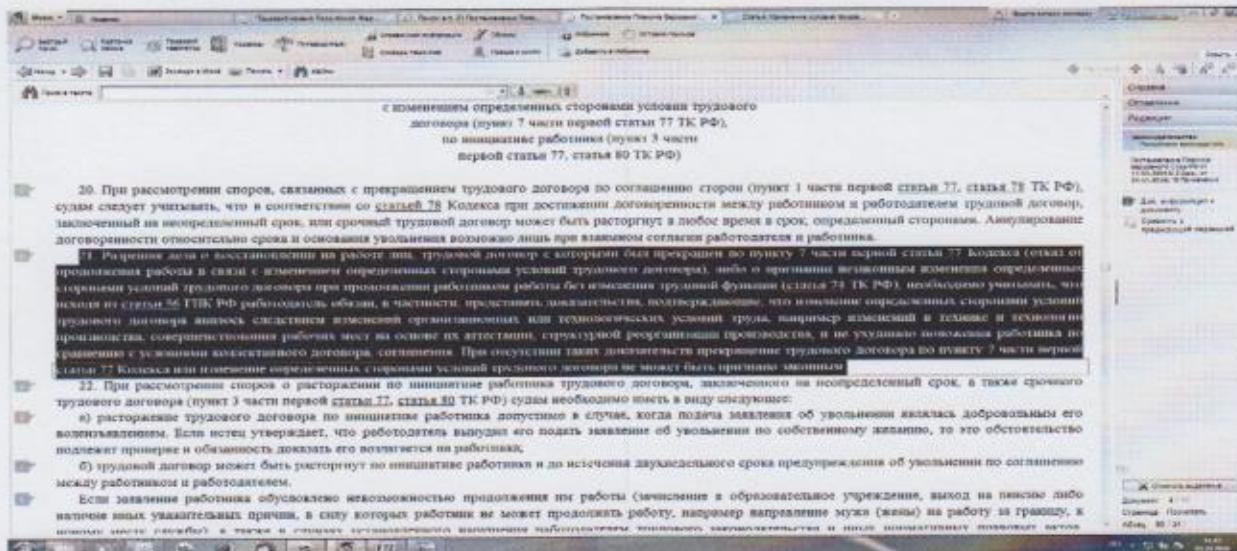
Путеводитель по юридическим вопросам. Вопросы применения ст. 72.1 ТК РФ

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает

**Часть 1 ст. 74 ТК РФ** (вкладка «Быстрый поиск» - ст. 74 ТК). В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. Согласно ч. 1 ст. 74 ТК РФ изменение существенных условий труда работника допускается по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Примерный перечень таких причин приведен в самой ст. 74, а также в п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации и другие); перечень является открытым (вкладка «Карточка поиска» - «вид документа, дата, номер»).

The screenshot displays a document from the Supreme Court of Russia. The main text is in Russian and discusses Article 74 of the Labor Code. It highlights that if changes in working conditions (due to technological or organizational changes) make it impossible to maintain the original contract, the employer can propose changes. Other reasons listed include restructuring, job reorganization, changes in production methods, and changes in the structure of work. The document is dated March 17, 2004, and is numbered 2. It includes a note about the validity period of the contract and a section on the employer's obligations. The interface shows standard Windows-style controls and a sidebar with navigation links.



В нашем случае, работодатель, ссылаясь на кризис, решает изменить штатное расписание с уменьшением окладов сотрудников на 10%, не изменяя трудовые функции работников, при этом каких-либо мероприятий по изменению организационных или технологических условий труда работодатель не проводит. Таким образом, оснований для применения ст. 74 ТК РФ в рассматриваемой ситуации не имеется. Одностороннее изменение условий трудового договора работодателем (снижение заработной платы на 10%) недопустимо.

**Значит, действия работодателя незаконны. Работодатель не может уволить работников, отказавшихся работать в новых условиях.** А в случае нарушения своих трудовых прав и свобод работники имеют возможность защитить свои трудовые права всеми способами, не запрещенными законом (ст. 352 ТК РФ - вкладка «Быстрый поиск» - ст. 352 ТК).

Подготовлена редакция документа с изменениями, не вступившими в силу

**Раздел XIII. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД.**  
РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПРОВОВ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ  
ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ,  
СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

статья 352. Способы защиты трудовых прав и свобод

Федеральный закон от 30.06.2006 № 59-ФЗ  
(с изм. в предыдущих редакциях)

Глава 56. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 352. Способы защиты трудовых прав и свобод

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 59-ФЗ  
от 16.01.1994 в предыдущей редакции)

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 352 ТК РФ

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы любым способом, не запрещенным законом. Основные способы защиты трудовых прав и свобод являются:

самозаштит работниковами трудовых прав:

защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

статья 352. Способы защиты трудовых прав и свобод

Федеральный закон от 30.06.2006 № 59-ФЗ  
(с изм. в предыдущих редакциях)

судебная защита.

**3. Проанализируем некоторые мнения судов по рассматриваемому вопросу и определим последствия для работодателя в зависимости от решения суда** при помощи вкладки «Путеводитель по кадровым вопросам» - «Кадры» - «Все материалы» - «Увольнение в связи с отказом от работы в новых условиях. Уменьшение оклада».

Обстоятельства дела: В связи с сокращением должности обязанности по и.е. были перераспределены. Часть обязанностей возложена на работника. Он был предупрежден об этом в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ. Предложить работнику в новых условиях работать не согласился. Уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

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

Изменение условий трудового договора было вызвано изменением организационных условий труда, а именно: сокращением должности и перераспределением обязанностей по и.е. Работник не выразил согласия работать в измененных условиях. Следовательно, увольнение произведено на законных основаниях.

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 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 запечатлено новое решение.

Доказательств, подтверждающих, что изменение определенными 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 462-12138/12

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

**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  
№ 4г/2-12138/12.

**Требования работника:** признать приказ об увольнении 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 33-2015.

**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.

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.

Таким образом, исходя из анализа судебной практик, можно сделать вывод о том, что ухудшение финансового положения не может являться основанием для уменьшения заработной платы. Изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора допускается лишь в том случае, когда они не могут быть сохранены в связи с изменением организационных или технологических условий труда.

Последствия для работодателя:

Действия работодателя по результатам вынужденного прогула	Для информации:
1. Выплачивает работнику средний заработка за период вынужденного прогула (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 Красноярского краевого суда от 27.06.2012 по делу N 33-3450).
2. Выплачивает компенсацию за неиспользованный leave.	Об уважении НДФЛ в отпуске если в решении суда указан денежной компенсации отказ без разделения на проценты от работодателю сумму в размере, подлежащему уплате налогом, каковым считается НДФЛ, она должна быть выплачена налогом по НДФЛ
3. Выплачивает компенсацию морального вреда, если это требование было заявлено работником (ст. 4 ч. 1 ст. 122 ТК РФ) и т.д.	На практике размер компенсации морального вреда может составлять от 500 руб. до нескольких десятков тысяч рублей, в среднем - 2 - 10 тыс. руб. (см., например,

1. Выплачивает работнику средний заработка 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 Красноярского краевого суда от 27.06.2012 по делу N 33-3450).

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 26.07.2006 N 1133-6, от 23.06.2006 N 944-6).

3. Выплачивает компенсацию морального вреда, если это требование было заявлено работником (ст. 237 ТК РФ). На практике размер компенсации морального вреда может составлять от 500 руб. до нескольких десятков тысяч рублей, в среднем - 3 - 10 тыс. руб. (см., например, Кассационное определение Нижегородского областного суда от 09.08.2011 по делу N 33-8198/2011).

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).

Помимо вышеуказанного, нарушение норм трудового законодательства влечет привлечение работодателя к административной ответственности и применение к нему соответствующих санкций, предусмотренных ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, а именно:

- в отношении должностных лиц - предупреждение или штраф в размере от 1000 до 5000 руб.;

- в отношении индивидуальных предпринимателей - штраф от 1000 до 5000 руб.;

- в отношении юридических лиц - штраф от 30 000 до 50 000 руб.

За повторное совершение аналогичного правонарушения предусмотрено следующее наказание (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ):

а) для должностных лиц - штраф в размере от 10 000 до 20 000 рублей или дисквалификация на срок от года до трех лет;

- б) для индивидуальных предпринимателей - штраф в размере от 10 000 до 20 000 рублей;
- в) для юридических лиц - штраф от 50 000 до 70 000 рублей.

**В заключение хочется подчеркнуть, что СПС «Консультант Плюс» очень удобная, и самая полная система по документам. Отличный помощник и дома и на работе!**