

Сложные и спорные вопросы применения ст. 74 ТК РФ – практика крупнейшего работодателя.



Подготовлена: Руководителем отдела правового обеспечения трудовых отношений ФГУП «Почта России» Шелиховой Натальей

Согласно статье 72 ТК РФ

изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьей 74 ТК РФ.

При проведении мероприятий по изменению организационных или технологических условий труда, если они могут повлечь изменение определенных сторонами условий трудового договора, работодателю следует соблюдать правила, предусмотренные ст. 74 ТК РФ.

Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе проводить мероприятия по оптимизации производства при условии соблюдения закрепленного Трудовым кодексом Российской Федерации порядка (Определение Конституционного Суда РФ от 29.09.2011 N 1165-О-О).

Организационные и технологические изменения условий труда

Примерный перечень причин, позволяющих работодателю принять решение об изменении условий трудового договора, дан в ч. 1 ст. 74 ТК РФ и п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

К числу организационных изменений могут быть отнесены:

- изменения в технике и технологии производства;
- структурная реорганизация производства, другие причины;
- изменения в структуре управления организации;
- внедрение форм организации труда (бригадные, арендные, подрядные и др.);
- изменение режимов труда и отдыха, введение;
- замена и пересмотр норм труда;
- изменения в организационной структуре предприятия с перераспределением нагрузки на подразделения или на конкретные должности и как следствие изменение систем оплаты труда.

Содержание трудовых обязанностей может меняться в зависимости от времени, условий, обстоятельств в силу изменения организации труда в рамках трудовых функций, обозначенных ДИ и ТД.

Трудовая функция - это вид труда или род работы, деятельности по квалификации:

- работа по должности в соответствии со штатным расписанием;
- работа по профессии;
- работа по специальности с указанием квалификации;
- конкретный вид поручаемой работнику работы.

Порядок перевода работника в порядке ст. 74 ТК РФ.

1. Распоряжение о проведении оценки бизнес-процессов и эффективности организации труда, представив заключение по результатам оценки и предложения по улучшению бизнес-процессов.
2. Приказ о проведении организационных и/или технологических изменениях условий труда.
3. Распоряжение о проведении мероприятий по изменению штатного расписания и уведомлении работников.
4. Уведомление работников о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений (в письменной форме не позднее чем за два месяца).
5. Предложение вакансий.
6. Перевод/увольнение по п. 7 ст. 77ТК РФ.

Изменение существенных условий ТД, вводимые в соответствии со ст. 74 ТК РФ не могут ухудшать положение работника по сравнению с условиями КД и соглашения.

Уведомление должно содержать :

- указание на причины изменения условий трудового договора (например отмена сдельной оплаты труда для работников ОПС и переходом на повременную систему оплаты труда),

(Определение Московского городского суда от 01.07.2010 по делу N 33-19700)

- описание характера предстоящих изменений (например установление оклада в указанном размере),

(Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 30.05.2011 по делу N 33-1880/11)

- дата предстоящих изменений,
- основание (например, ссылка на Приказ об организационных или технологических изменениях).

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Изменение структуры организации и штатного расписания – объединение двух отделов:

2 вида:

1. Создание нового отдела и передача функций существующих отделов.
2. Присоединение (передача функции) одного отдела другому.

В суде доказываем:

1. Наличие организационных изменений – обоснование невозможности сохранения прежних условий труда.
2. Приказ об изменении штатного расписания.
3. Должностные инструкции как доказательство отсутствия изменения трудовой функции.
4. Соблюдение процедуры перевода в порядке ст. 74 ТК РФ.

Пример организационных изменений труда работников при сохранении трудовой функции

Изменение системы учета обрабатываемой корреспонденции с целью исключения несоответствия фактических данных и затрат Предприятия на выполненную работу.

Выдержки из заключения:

- Принимая во внимание функционал структурных подразделений, для организации эффективной работы функционал Дирекции корпоративных коммуникаций был разделен на 2 части, часть предполагалось включить в Блок по связям, а другую, в том числе ДОМ, - в Департамент по *** вопросам Блока по финансовым вопросам.
- В связи с перераспределением функций и формированием новой структуры, работодателем принято решение о закреплении принадлежности структурных подразделений в соответствии с установленными функциональными направлениями.
- Проводимые организационно-штатные мероприятия позволяют закрепить принадлежность вновь созданного структурного подразделения Отдела*** в Департаменте по ***, находящегося в прямом подчинении заместителя генерального директора и упорядочить работу персонала.
- Процессы в подразделениях являются сквозными и взаимозависимыми, в связи с чем произведено объединение Отделов

Основание для перевода работника с должности руководителя отдела на руководителя группы

Перечень должностных обязанностей, само содержание трудовой функции не меняется, изменили только название должности.

Из анализа ДИ, объем работы и ответственности снижен, то и статус структурного подразделения изменен. Изменение названия должности, при неизменности содержания трудовой функции работника, является изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Такой порядок оформления перевода на должность поддерживает и судебная практика

Московский городской суд в своём апелляционном определении от 24.05.2016 по делу № **33-12301/2016** пришёл к выводу, что изменение наименования должности не влечет изменения трудовой функции, которое свидетельствует о переводе на другую должность.

Изменение системы оплаты труда – перевод со сдельной оплаты труда на повременную систему.

В суде доказываем:

1. Организационные изменения труда (например изменение порядка отчетности оказания услуг и планирования бюджета).
2. Проведение переговоров с целью достижения договоренности о переводе.
3. Уведомление о переходе со сдельной системы платы труда на повременную систему.
4. Изменение штатного расписания.
5. Подписание дополнительного соглашения к трудовому договору (как согласие работника на переход)

Возможное обоснование изменения системы оплаты труда (выдержка из приказа)

В целях достижения стратегических целей, поставленных перед Предприятием, улучшения показателей удовлетворенности населения и повышения доходности работников Предприятия, обязываю:

- Изменить технологические процессы, связанные с измерением учета достижения финансовых и качественных показателей обслуживания.
- Изменение системы учета обрабатываемой корреспонденции с целью исключения несоответствия фактических данных и затрат Предприятия на выполненную работу.
- Разработать и внедрить план изменения бизнес-процессов работы ...
- Ввести единую централизованную отчётность по доходам и расходам.
- Привести к единой системе оплаты труда производственного персонала исходя из имеющихся данных организации труда, позволяющей оптимизировать трудозатраты на производство и иные расходы.

Апелляционное определение суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 22.08.2016 по делу № 33-2092/2016

- Судом признано, что система оплаты труда конкретного работника должна соответствовать принятой системе оплате труда, а установление системы оплаты труда входит в компетенцию работодателя. Соответственно, изменение системы оплаты труда распространяется на всех работников и представляет собой изменение организационных условий труда, которые по смыслу ч.1 ст. 74 ТК РФ являются основанием для изменения существенных условий трудового договора по инициативе работодателя

Изменение сдельных расценок труда:

Трудовым договором определена сдельная система оплаты труда.

Сдельные расценки определяются ЛНА или Приказом Предприятия.

Наша позиция :

Изменение сдельных расценок не изменяет, определенные трудовым договором условия.

Позиция суда:

Изменения размера заработной платы в результате изменения сдельных расценок должно проводится в порядке ст. 74 ТК РФ, что подтверждено решением Железнодорожного районного суда г. Екатеринбурга от 17.10.2016 по делу № 2-4272/2016

Благодарю за внимание

Natalia.shelekhova@russianpost.ru