

Прокуратура г. Симферополя разъясняет:
**Прекращение трудового договора при отказе работника от продолжения
работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового
договора**

Согласно пункту 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) к общим основаниям прекращения трудового договора относится прекращение трудовых отношения в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Пол трудовым договором понимается соглашение между работодателем и работником, в котором указана трудовая функция работника, условия и размер оплаты труда, место работы, продолжительность рабочего времени и другое (ст. 57 ТК РФ).

Увольнение по п. 7 ст. 77 ТК РФ связано именно с изменениями существенных условий трудового договора и отказа работника исполнять трудовую функцию в новых условиях.

Данное основание увольнения содержит наличие ряда обязательных оснований, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ч. 1 ст. 74 ТК РФ).

Согласно ч. 2 ст. 74 ТК РФ о предстоящих изменениях существенных условий трудового договора работодатель не позднее чем за два месяца до их введения обязан уведомить в письменном форме работника.

В соответствии с ч.ч. 3, 4 ст. 74 ТК РФ при отсутствии согласия работать в новых условиях, на работодателе лежит обязанность в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

При увольнении по данному основанию работодатель обязан выплатить выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (п.6 ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

При возникновении судебного спора работодатель должен доказать, что изменение существенных условий труда явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства (например, изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства) и не ухудшает положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

При отсутствии доказательств вышеуказанного основания работник подлежит восстановлению на прежней должности.

Аналогичным образом в судебной практике решается вопрос при нарушении процедуры увольнения: работник не уведомлен о предстоящих изменениях существенных условий договора, или уведомлен не в письменной форме, или уволен до истечения 2 месяцев с момента увольнения; не предложены вакантные места, или предложены не все, или не предложены вакантные места в других местностях, если это предусмотрено коллективным договором.

В случае когда причины, указанные в ч.1 ст. 74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Согласно ч. 1 ст. 392 ТК РФ срок для обращения в суд с требованиями о восстановлении на работе составляет 1 месяц со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Помощник прокурора г. Симферополя

А.С. Попов