

О праве изменения на постоянной основе условий трудового договора (зар­плату, режим работы и другие условия) по своему усмотрению

В каких случаях, и в каком порядке работодатель вправе изменить на постоянной основе условия трудового договора (заработную плату, режим работы и другие условия) по своему усмотрению?

Работодатель вправе изменить условия трудового договора (заработную плату, режим труда и (или) отдыха, характер работы (разъездной, подвижной или др.), рабочее место в случае, когда прежние условия труда не могут быть сохранены вследствие изменения организационных или технологических условий труда. Однако изменить трудовую функцию (то есть трудовые обя­занности работника) нельзя даже в этом случае.

В остальных случаях постоянное изменение условий трудового договора возможно только по соглашению сторон, выраженному в письменной форме.

К числу организационных изменений могут быть отнесены:

изменения в структуре управления организации;

внедрение определенных форм организации труда (бригадные, аренд­ные, подрядные и др.).

В число технологических изменений условий труда, например, входят:

внедрение новых технологий производства;

внедрение новых машин, станков, агрегатов, механизмов;

усовершенствование рабочих мест;

разработка новых видов продукции;

внедрение новых или изменение технических регламентов.

Ухудшение финансового положения организации не могут являться причинами, позволяющими работодателю в одностороннем порядке изме­нить условия трудового договора.

Если в организации действительно имели место изменения организаци­онных или технологических условий труда, то работодатель при желании из­менить условия трудового договора с работниками обязан письменно уведо­мить их об этом не позднее, чем за два месяца. В письменном уведомлении работодатель обязан указать причины, вызвавшие изменение условий дого­вора.

Если работник не согласен на изменение условий договора, то работо­датель обязан ему предложить в письменной форме другую (вакантную) должность или работу. Если такой должности или работы у работодателя нет или работник отказывается от такой должности (работы), то трудовой дого­вор с работником подлежит прекращению в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ с выплатой работнику выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

Если вышеописанные условия и порядок изменения условий трудового договора вашим работодателем не соблюден, и вы считаете, что ваши права нарушены, вы можете обратиться за защитой своих прав в государственную инспекцию труда, а также в суд.

Правовое обоснование:

Согласно статье 72 Трудового кодекса Российской Федерации измене­ние определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом. Соглашение об изменении определенных сто­ронами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Статья 74 ТК РФ определяет, что 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.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работода­теля 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложен­ной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 ча­сти первой статьи 77 Кодекса.

В случае, когда причины, указанные в части первой статьи 74, могут по­влечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях со­хранения рабочих мест имеет право с учетом мнения первичной профсоюз­ной организации и в порядке, установленном статьей 372 Кодекса 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 пунктом 2 части первой статьи 81 Ко­декса (сокращение численности или штата работников). При этом работ­нику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмене режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабо­чей недели ранее срока, на которой они были установлены, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вво­димые в соответствии со статьей 74, не должны ухудшать положение работ­ника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашени­ями.

В соответствии с абз.7 ч.7 ст.178 ТК РФ выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторже­нии трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).