

Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

Комментарий к статье 74

1. Комментируемая [статья](#) разрешает работодателю изменять условия трудовых договоров с работниками в одностороннем порядке.

Комплексный анализ норм [гл. 12](#) позволяет выявить существенное противоречие между [ст. ст. 72.1 и 74](#) ТК РФ. Так, [ст. 72.1](#) ТК РФ квалифицирует как перевод изменение трудовой функции и изменение структурного подразделения в случае, если оно согласовано в трудовом договоре, и запрещает изменение вышеуказанных условий иначе как по согласованию сторон, за исключением временных переводов в порядке [ст. 72.2](#) ТК РФ.

В то же время [ст. 74](#) ТК РФ разрешает работодателю в определенных условиях изменять в одностороннем порядке все условия трудового договора с работником, кроме трудовой функции. Таким образом, разрешая одностороннее изменение условия о структурном подразделении в случае, если оно согласовано сторонами в трудовом договоре, [ст. 74](#) ТК РФ прямо противоречит [ст. 72.1](#) ТК РФ.

Данные нормы являются равноценными как по юридической силе, так и по времени принятия. Анализируя указанные нормы по уровню регулируемых отношений, пожалуй, следует сделать вывод, что [ст. 74](#) ТК РФ нельзя рассматривать как специальную норму по отношению к [ст. 72.1](#) ТК РФ. Таким образом, налицо коллизия норм, требующая разрешения либо судебными органами, либо на законодательном уровне.

2. Комментируемая [статья](#) устанавливает исключения из общего правила, декларированного [ст. 72](#) ТК РФ, согласно которой условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, и предоставляет при наличии определенных условий возможность работодателю в одностороннем порядке изменять условия трудового договора.

Указанную норму неоднократно пытались признать несоответствующей Конституции РФ, однако Конституционный Суд РФ не находит оснований для удовлетворения подобных жалоб.

Конституционный Суд РФ указал, что [ч. 1 ст. 74](#) ТК РФ, предусматривая, в исключение из общего правила об изменении определенных сторонами условий трудового договора только по соглашению сторон ([ст. 72](#) ТК РФ), возможность одностороннего изменения таких условий работодателем, в то же время ограничивает данное право случаями невозможности сохранения прежних условий вследствие изменений организационных или технологических условий труда. Одновременно законодателем в той же статье ТК РФ установлены гарантии, предоставляемые работнику в случае одностороннего изменения работодателем условий трудового договора: запрет изменения трудовой функции работника ([ч. 1](#)); определение минимального двухмесячного (если иной срок не предусмотрен ТК РФ) срока уведомления работника о предстоящих изменениях и о причинах, их вызвавших ([ч. 2](#)); обязанность работодателя в случае несогласия работника работать в новых условиях предложить ему в письменной форме другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья ([ч. 3](#)); запрет ухудшения положения работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашением при изменении условий трудового договора ([ч. 8](#)).

Такое правовое регулирование имеет целью обеспечить работнику возможность продолжить работу у того же работодателя либо предоставить работнику время, достаточное для принятия решения об увольнении и поиска новой работы, и не может рассматриваться как нарушающее права граждан ([Определение Конституционного Суда РФ от 29.09.2011 N 1165-О-О](#)).

3. Для изменения согласованных сторонами условий трудового договора работодателем в одностороннем порядке необходимо соблюдение следующих требований:

- наличие изменений организационных или технологических условий труда;
- невозможность сохранения согласованных условий, обусловленная изменениями организационных или технологических условий труда;
- неизменность трудовой функции;
- соблюдение работодателем установленной процедуры;
- новые условия труда не ухудшают положение работника по сравнению с установленными коллективным договором, соглашением.

Требование о действительном наличии изменений организационных или технологических условий труда установлено в целях недопущения работодателями злоупотребления правом одностороннего изменения трудового договора работников.

Данный пункт требует пояснения. Во-первых, необходимо определиться, что ТК РФ и правоприменительная практика понимают под организационными и технологическими условиями труда, а во-вторых, в каком случае эти изменения влекут право изменять условия труда работников.

Итак, основанием для изменения трудовых договоров может быть только изменение **"организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и другие причины)"**. Формулировка данного требования грешит юридической нечеткостью. Что именно понимать под организационными или технологическими условиями труда, в каких пределах их изменение допустимо, насколько изменения организационных или технологических условий труда влияют на условия труда работников и возможно ли вводить изменения, не затрагивая интересы работников? Все эти и аналогичные вопросы уводят нас в область оценочных суждений, которые не всегда являются объективными и оставляют простор для злоупотреблений в области трудовых прав работников. [Статья 74](#) ТК РФ определяет изменения очень кратко, как изменения в технике и технологии производства, структурной реорганизации производства и другие изменения. Как видим, перечень открыт и оставляет простор для манипулирования данными терминами. Да и предложенное раскрытие понятия "организационные изменения" как "структурная реорганизация производства" представляется весьма неконкретным. Допустимо ли, например, отнести изменение структуры организации к организационным изменениям, если по факту данные изменения не несут какой-либо смысловой нагрузки, кроме желания перетасовать отделы, их функционал и, разумеется, работников? На данный вопрос ответа ТК РФ не дает, а ведь он тем более существенный, что [ст. 74](#) ТК РФ позволяет менять даже условие трудового договора о структурном подразделении, в котором должен трудиться работник, что позволяет работодателю проводить, по сути, бесосновательный перевод работников на другую работу.

Менять условия договоров можно только в тех случаях, когда действительно имели место изменения. Права изменять организационные или технологические условия труда это ограничение не касается: реализуя закрепленные Конституцией РФ ([ч. 1 ст. 34](#), [ч. 2 ст. 35](#)) права, работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность, принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), обеспечивая при этом в соответствии с требованиями [ст. 37](#) Конституции РФ закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников ([Определение](#) Конституционного Суда РФ от 15.07.2008 N 413-О-О). Также работодатель вправе изменять по своему усмотрению технологию производства, проведения работ и т.п.

[Постановлением](#) Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 установлено, что для разрешения споров о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции ([ст. 74](#) ТК РФ) необходимо учитывать, что исходя из [ст. 56](#) ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по [п. 7 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

Довольно часто работодатели пытаются обосновать изменение условий трудовых договоров с работниками, особенно условий о размере оплаты труда, тем, что работодатель испытывает финансовые трудности, не позволяющие ему сохранить прежние условия труда. Данный аргумент не принимается судами, поскольку финансовые сложности работодателя не относятся к категории указанных в [ст. 74](#) ТК РФ изменений. Что же касается изменения штатного расписания как обоснования организационных изменений, то вряд ли и этот аргумент можно считать достаточно весомым.

Так, в одном из дел суд указал, что само по себе внесение изменений в штатное расписание не означает проведение работодателем мероприятий по изменению организационных или технологических условий труда. Сведения о внесенных изменениях в локальное положение об оплате труда и премировании работников, на которые ссылался ответчик при рассмотрении дела, могут свидетельствовать лишь о наличии причин (условий) для проведения соответствующих мероприятий по изменению организационных или технологических условий труда, а не об их проведении.