Расторжение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 настоящим 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. 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 пунктом 7 части первой [статьи 77](consultantplus://offline/ref=2A16CDA5612ACDCDC592ADA8096DF899E462BEF7A78690CB2177132AAADDA4CBB9CA5024B1n004I) настоящего Кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

Когда указанные причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель для сохранения рабочих мест вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном [ст. 372](consultantplus://offline/ref=719BE037E1D80E4E9C7FC861F4776FF7572F282383DC367970F30805073BC72EEC8420041044M6D0J) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев ([ч. 5 ст. 74](consultantplus://offline/ref=719BE037E1D80E4E9C7FC861F4776FF7572F282383DC367970F30805073BC72EEC84200114M4DFJ) ТК РФ). 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](consultantplus://offline/ref=719BE037E1D80E4E9C7FC861F4776FF7572F282383DC367970F30805073BC72EEC8420011BM4DAJ) ТК РФ. Работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий ([п. 2 ст. 25](consultantplus://offline/ref=B9D17AA172158A4E4D05ED35A30718B2B4E953EB21D5661A8B8A2E72E581284463BD91A90056136D5AD9J) Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

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

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

В соответствии с [пунктом 21](consultantplus://offline/ref=C2EF0F4EC2B0F9F06BE3623C13336C06855AACD37B16016E544DA61FE12BF8BF9EDA8CC321BE29F6sCHDJ) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2, разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по [п. 7 ч. 1 ст. 77](consultantplus://offline/ref=C2EF0F4EC2B0F9F06BE36F2F06336C06875CA4D0781A5C645C14AA1DE624A7A8999385CAs2H2J) ТК РФ, либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции ([статья 74](consultantplus://offline/ref=C2EF0F4EC2B0F9F06BE36F2F06336C06875CA4D0781A5C645C14AA1DE624A7A8999385C7s2H6J) ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из [ст. 56](consultantplus://offline/ref=C2EF0F4EC2B0F9F06BE36F2F06336C068658A0D47E1A5C645C14AA1DE624A7A8999380C221BC2DsFH0J) 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](consultantplus://offline/ref=C2EF0F4EC2B0F9F06BE36F2F06336C06875CA4D0781A5C645C14AA1DE624A7A8999385CAs2H2J) ТК РФ или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

Прокуратура Пермского района