

**ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКА
ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ПРИЧИНАМ,
СВЯЗАННЫМ С ИЗМЕНЕНИЕМ УСЛОВИЙ ТРУДА**
**Changing the terms of remuneration of an employee at the initiative
of the employer due to changes in working conditions**

А. А. Алин, студент

М. А. Задорина, доцент

Уральский государственный экономический университет
(Екатеринбург, ул. 8 Марта, д. 62 / ул. Народной Воли, 45)

Аннотация

Статья посвящена реализации предусмотренного трудовым законодательством порядка изменения одного из важнейших условий трудового договора по инициативе работодателя – условий оплаты труда работников. Особое внимание уделено правоприменительной практике по данному вопросу. Авторы приходят к выводу о том, что работодатель обладает реальной возможностью изменения условий трудового договора в одностороннем порядке по причине изменений организационных или технологических условий труда. Статья будет интересна специалистам в области трудового права и работникам кадровых служб.

Ключевые слова: право на труд, работник, работодатель, оплата труда, условия труда.

Summary

The article is devoted to the implementation of the procedure stipulated by labor legislation for changing one of the most important conditions of an employment contract at the initiative of the employer – the conditions of remuneration of employees. Special attention is paid to law enforcement practice on this issue. The authors come to the conclusion that the employer has a real possibility of changing the terms of the employment contract unilaterally due to changes in organizational or technological working conditions. The article will be of interest to specialists in the field of labor law and personnel services.

Keywords: right to work, employee, employer, remuneration, working conditions.

Право граждан России на свободный, безопасный и оплачиваемый в полном объеме труд, закреплённое в ст. 37 Конституции Российской Федерации [1], всегда представлялось одной из важнейших социальных гарантий, ввиду огромного значения труда в жизни человека [2, с. 11]. Труд позволяет человеку самосовершенствоваться, развиваться в какой-либо профессиональной сфере, а также и обеспечивать материально реализацию различного рода потребностей – в еде, одежде, жилище, безопасности и т.д. Это право предполагает возможность выбора гражданином формы трудовой деятельности, соответствующей его интересам, знаниям и умениям [3, с. 100]. Каждый в силу различного рода факторов может выбрать ту или иную профессию и вид деятельности, которые будут ему интересны. Иногда такой выбор обусловлен высокой востребованностью специалистов того или иного профиля, их высокими доходами. Порой этот выбор осуществляется исходя из престижности той или иной профессии, ее социальной значимости и возможности принести пользу обществу. В связи с этим для каждого человека важно иметь определенные гарантии

трудовой деятельности, на которые он может рассчитывать при реализации своего права на труд. Фундаментальные гарантии права на труд закреплены в главном нормативном правовом акте страны. После конституционных поправок 2020 года перечень правовых гарантий права на труд был дополнен: теперь каждому гарантируется право на вознаграждение за свой труд в размере не ниже минимального размера оплаты труда, который не должен быть ниже величины прожиточного минимума [4, с. 35].

Трудовой кодекс Российской Федерации [5], основываясь на конституционных положениях и преследуя своей целью создание благоприятных условий труда, защиту прав работника и работодателя, отводит ключевую роль в регулировании трудовых отношений трудовому договору – соглашению между работодателем и работником, содержащему ряд условий, обязательных для сторон. Именно данный документ определяет стоимость труда, т.е. ту денежную сумму, которую готов работодатель заплатить работнику за реализацию им определённых трудовых функций. В то же время на практике встречаются случаи, когда работодатель просит выполнять своего работника те или иные поручения, которые не вытекают из его трудовых функций и обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией и т.д. В условиях, когда количество предлагаемых на рынке труда вакансий ограничено, работники идут на поводу у работодателей, соглашаясь выполнять дополнительные обязанности без дополнительной оплаты, не желая менять свое место работы или отстаивать свои права в судебном порядке. При этом в такой ситуации работодатели, как правило, не несут каких-либо дополнительных затрат на выплату заработной платы таким работникам. Кроме того, очень часто работодатели во избежание ситуации, вынуждающей их изменять условия оплаты труда, в трудовом договоре указывают сумму оклада существенно меньше, нежели в объявлении о вакансии. Оставшуюся часть суммы они выплачивают работнику в виде премии, получение которой не может по определению являться гарантированным и постоянным, а может зависеть от факторов, на которые работник не может оказать никакого влияния (экономическая ситуация в стране, санкции, чрезвычайные ситуации и т.д.).

Безусловно, различные внешние факторы, оказывая существенное влияние на деятельность того или иного хозяйствующего субъекта, выступающего в качестве работодателя, побуждают его изменять определённые сторонами условия трудового договора, в том числе и условия оплаты труда. В данном контексте ключевое значение приобретает защита трудовых прав работника, четкое соблюдение правовой процедуры, закреплённой Трудовым кодексом Российской Федерации. В рамках данной статьи остановимся подробнее на порядке изменения одного из важнейших условий трудового договора по инициативе работодателя – условий оплаты труда работников – по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда.

Условия труда играют важную роль при принятии соискателем окончательного решения о выборе того или иного места работы и соответствующей вакансии. Одни обращают внимание на удобство расположения места работы, ориентируясь на его транспортную или пешеходную доступность. Другие при выборе места работы смотрят на оснащение рабочего места, применяемые технологии и используемые материальные средства. Кто-то в первую очередь смотрит на психологический климат в организации и систему взаимоотношений между руководством и подчиненными, а также и на взаимоотношения между коллегами. Некоторые обращают внимание на потенциальные возможности, которые могут появиться перед человеком в будущем в случае, если

он выберет конкретное предприятие, фирму или организацию. И абсолютно все обращают внимание на уровень заработной платы. Только для одних ее размер может не иметь большого значения ввиду наличия иных источников доходов (работа по совместительству, проценты по вкладам, доход от сдачи в аренду недвижимости и др.) или перспектив, которые могут открыться перед соискателем при условии получения опыта работы именно на данном рабочем месте. В таком случае первостепенное значение для работника имеет самореализация.

Статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации, раскрывая содержание трудового договора, приводит полный перечень обязательных условий соглашения между работником и работодателем. Так, помимо трудовой функции, места работы и иных положений, к ним относятся и условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), что логично, учитывая первостепенную значимость этого условия для работника.

При этом несмотря на то, что условия оплаты труда работника являются обязательными для включения в трудовой договор и возникновения трудовых отношений, законодатель не накладывает обязательность письменного согласия работника на изменение оплаты труда в качестве условия законности ее одностороннего изменения по инициативе работодателя. Конечно, в случае увеличения заработной платы никто не будет высказывать своего недовольства. Однако в случаях, когда происходит обратная ситуация, реакция работника может быть прямо противоположной. Так, в соответствии со ст. 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации, обязательное письменное согласие работника требуется для изменения только такого условия как трудовая функция работника при переводе работника на другую работу.

Все остальные условия трудового договора, в том числе и условия оплаты труда работника работодатель может изменить в одностороннем порядке, но с соблюдением определённой процедуры и условий, изложенных в ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации. В частности, для законного изменения работодателем определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. условий оплаты труда, необходимо: наличие изменений организационных или технологических условий труда; письменное уведомление работника о предстоящих изменениях не позднее чем за 2 месяца.

В практической деятельности, нарушения норм права со стороны работодателя, и, как следствие, ущемления прав работников при изменении условий оплаты труда нередки по причинам неисполнения или грубого искажения восприятия истинного смысла этих двух необходимых условий, закреплённых в ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации под изменением организационных или технологических условий труда понимает изменения в технике и технологии производства, структурную реорганизацию производства, что явно недостаточно для полноценной и объективной оценки действительности изменений. Верховный Суд Российской Федерации в Постановлении Пленума от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [6] рассматривает под изменениями совершенствование рабочих мест на основе их аттестации. Кроме того, под изменениями может пониматься улучшение условий труда, предполагающая модернизацию и замену оборудования, качественное изменение структуры управления или организации рабочих мест, позволяющее усовершенствовать трудовую деятельность и т. д. Как представляется, причиной изменения организационных или технологических

условий труда все чаще становится цифровизация всех сфер общественной жизни, вызывающая трансформацию рынка труда [7, с. 93], которая с одной стороны облегчает выполнение некоторых видов работ, ускоряя процесс их выполнения и автоматизацию, а с другой стороны, может привести к увеличению нагрузки на работников. В качестве примера можно привести увеличение числа обращений, подаваемых в органы власти в связи с возможностью их подачи в электронном виде, и, соответственно, нагрузки на чиновников, которые обязаны ответить на каждое обращение в установленный законом срок [8].

Важно помнить о ключевой роли обоснованности и доказанности изменений организационных или технологических условий труда со стороны работодателя. Так, в Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 07.08.2017 № 78-КП7-52 [9], рассмотрев иск первичной профсоюзной организации ОАО «Авиакомпания «Россия» к АО «Авиакомпания «Россия» об оспаривании приказов о введении в действие положений об оплате труда, Верховный Суд отказал в удовлетворении ряда требований, сославшись на обоснованность и доказанность изменений организационных или технологических условий труда со стороны работодателя [10]. В частности, были доказаны изменение объемов работы, приведение штатного расписания в соответствии с объемом работы, повышение интенсивности труда и иные факторы. В этом же определении, Верховный Суд подчеркнул право работодателей принимать локальные нормативно-правовые акты, касающиеся изменений системы оплаты труда в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом.

Московский городской суд в Апелляционном определении от 4 июля 2019 г. по делу № 33-29926/2019 [11], принял противоположное решение, не признав наличие изменений организационных или технологических условий труда ввиду отсутствия у работодателя соответствующих доказательств.

Нередки нарушения со стороны работодателя и в части соблюдения требования обязательности письменного уведомления работника о предстоящих изменениях. Зачастую, работодатель просто игнорирует данное требование или уведомляет работников уже после принятия соответствующего локального акта, регулирующего условия оплаты труда. Судебная практика признает решения работодателя об изменении условий оплаты труда без надлежащего уведомления работника незаконными. Однако, как отмечает М. И. Лавицкая, очень часто работники не спешат защищать свое нарушенное право на труд из-за собственной правовой неграмотности, сложной экономической ситуации в стране и боязни потерять работу [12, с. 214]. Наблюдаются также и случаи оказания давления на работников в ситуации изменения условий оплаты труда и предстоящего увольнения в качестве альтернативы несогласию работника с такими изменениями [13].

Таким образом, работодатель обладает реальной возможностью изменения условий трудового договора в одностороннем порядке по причине изменений организационных или технологических условий труда. Такая возможность распространяется и на оплату труда, изменение которой должно быть обоснованным, основываться на нормах материального и процессуального права. Судебная практика подтверждает, что суды полно и объективно оценивают каждый конкретный случай изменения условий трудового договора по инициативе работодателя, однако единых подходов к рассмотрению споров, связанных с изменением условий оплаты труда работника по инициативе работодателя по причинам, связанным с изменением условий труда, не выработано.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. 2020. 04 июля.
2. *Пишизова Е. Н.* Труд как определяющая форма жизнедеятельности личности и общества // Вестник Адыгейского государственного университета. 2005. № 3. С. 11-17.
3. Права человека: теоретико-методологические и практические аспекты / под ред. д-ра юрид. наук, проф. А. С. Шабурова (отв. ред.), канд. ист. наук, доц. В. Н. Ильченко, канд. пед. наук, доц. А. В. Коротун. Екатеринбург, 2021. 262 с.
4. *Вередюк О. В., Сыченко Е. В.* Механизмы достижения достойной оплаты труда в российской экономике // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. 2024. Т. 40. Вып. 1. С. 36-57.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № I (ч. I). Ст. 3.
6. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2024. № 6.
7. *Ермошкина Е. Н., Филиппова К. В.* Тенденции цифровой трансформации рынка труда // Вестник Тихоокеанского государственного университета. 2024. № 1. С. 87–96.
8. *Савоськин А. В.* Специализированные официальные сайты в сети Интернет для подачи обращений граждан // Административное и муниципальное право. 2017. № 2. С. 84-94.
9. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 07.08.2017 № 78-КГ17-52 // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/search/> (дата обращения: 23.04.2025).
10. Гражданско-процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 46. Ст. 4532.
11. Апелляционное определение Московского городского суда от 04.07.2019 по делу № 33-29926/2019 // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/search/> (дата обращения: 23.04.2025).
12. *Лавицкая М. И.* Проблемы реализации права на труд в РФ на современном этапе // Гуманитарный научный вестник. 2021. № 3. С. 214-221.
13. Решение Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга от 13.11.2024 по делу № 2-5166/2024 // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/search/> (дата обращения: 23.04.2025).