

**АРХАНГЕЛЬСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД****АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ  
от 9 июля 2018 г. N 33-4475/2018**

Стр. 038 г г/п 150 руб.

Судья Минина Н.В.

Докладчик Гулева Г.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Архангельского областного суда в составе председательствующего Хмара Е.И., судей Гулевой Г.В., Маслова Д.А., с участием прокурора Загвоздиной Н.А., при секретаре судебного заседания Ш.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по апелляционной жалобе В. на решение Вилегодского районного суда Архангельской области от 23 апреля 2018 г., которым постановлено:

"В удовлетворении исковых требований В. к обществу с ограниченной ответственностью "Ленскгазэнерго" о признании приказа N 03 от 31 января 2018 года о прекращении трудового договора по основанию, предусмотренному **п. 7 ч. 1 ст. 77** ТК РФ незаконным и подлежащим отмене; признании записи N 30 от 01.02.2018 года о прекращении трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий договора недействительной, внесении новой записи в соответствии с новым приказом с **п. 2 ч. 1 ст. 81** ТК РФ, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, - отказать".

Заслушав доклад судьи Гулевой Г.В., судебная коллегия

установила:

В. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью "Ленскгазэнерго" (далее - ООО "Ленскгазэнерго") о признании приказа о прекращении трудового договора незаконным и подлежащим отмене, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

В обоснование требований указано, что в соответствии с трудовым договором N 14 от 1 марта 2006 г. истец работала в ООО "Ленскгазэнерго" в должности секретаря-сметчика. Приказом N 03 от 31 января 2018 г. она была уволена на основании **пункта 7 части 1 статьи 77** Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий договора. 30 ноября 2017 г. она была уведомлена о введении режима неполного рабочего времени, согласно которому в связи с производственными и финансовыми трудностями организации ей предложено с 1 февраля 2018 г. перейти на неполный рабочий день и неполную рабочую неделю. Из содержания уведомления следовало, что в случае отказа от работы в новых условиях истцу будет предложена другая имеющаяся работа, а в случае отказа от нее - трудовой договор будет расторгнут по основанию,

предусмотренному [пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ](#) по сокращению численности или штата работников. 1 февраля 2018 г. она предоставила ООО "Ленскгазэнерго" заявление от 31 января 2018 г. о несогласии с переходом на неполный рабочий день и неполную рабочую неделю в связи с его несоответствием условиям заключенного трудового договора и требованиям [статьи 74 ТК РФ](#). Кроме того, истцу в соответствии с [пунктом 3 статьи 74 ТК РФ](#) не была предложена в письменной форме другая имеющаяся у работодателя работа, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. Ухудшение финансового положения организации и производственные трудности не свидетельствуют об изменениях организационных или технологических условий труда и, как следствие, не являются основанием для расторжения трудового договора по [пункту 7 части 1 статьи 77 ТК РФ](#) или для изменения условий трудового договора. Расторжение трудового договора по основанию отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора является незаконным.

В судебном заседании В., ее представитель Г. уточнили искимые требования, просили признать приказ N 03 от 31 января 2018 г. о прекращении трудового договора на основании [пункта 7 части 1 статьи 77 ТК РФ](#) по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора незаконным и подлежащим отмене; признать запись N 30 от 1 февраля 2018 г. в трудовой книжке В. о прекращении трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора по [пункту 7 части 1 статьи 77 ТК РФ](#) недействительной, внести новую запись в соответствии с новым приказом по [пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ](#); восстановить на работе в ООО "Ленскгазэнерго" в должности секретаря-сметчика; взыскать с ответчика в ее пользу средний заработок за время вынужденного прогула с 1 февраля 2018 г. по день восстановления на работе, а также компенсацию морального вреда в размере 15000 рублей.

Представитель ответчика ООО "Ленскгазэнерго" К. возражала относительно удовлетворения искимых требований. Пояснила, что основным видом деятельности ООО "Ленскгазэнерго" является реализация сжиженного газа (в баллонах) населению. При этом объем реализации ООО "Ленскгазэнерго" населению сжиженного газа ежегодно уменьшается в связи с освоением в Ленском районе государственной программы газификации села, снижается и размер субсидий из областного бюджета на возмещение недополученных доходов, возникающих в результате государственного регулирования розничных цен на сжиженный газ, что влечет значительное ухудшение финансового положения ООО "Ленскгазэнерго". Должностными обязанностями секретаря-сметчика является ведение делопроизводства, подготовка документов и материалов, необходимых для работы руководителя, составление смет. Трудовой договор с В. был заключен в 2006 г. При этом объем ее работы в течение указанного периода существенно снизился - численность работников предприятия была существенно сокращена и в настоящее время составляет лишь 4 человека. Документооборот переведен в электронную форму, отпала необходимость выполнения многих видов работ: анализа стоимости ремонтных работ, учета и систематизации сметно-финансовой документации, подготовки справок о сметной стоимости работ. В течение 2016 и 2017 гг. В. было составлено лишь по два сметно-финансовых документа, в 2016 г. - на сумму 148900 рублей, в 2017 г. - на сумму 23240 рублей. Согласно приказу N 27 от 30 ноября 2017 г. ООО "Ленскгазэнерго" в связи с уменьшением объема работ секретаря-сметчика, оптимизации структуры и минимизации издержек, в целях экономии финансовых ресурсов, изменена организация работы секретаря-сметчика. Истцу вручено уведомление об изменении

---

условий трудового договора с 1 февраля 2018 г. с установлением неполного рабочего времени, предложено продолжить трудовые отношения. Однако В. согласия на продолжение работы в новых условиях не выразила. Вакантных должностей на момент увольнения В. не имелось. В связи с отказом истца от продолжения работы в связи с изменением определенных условий трудового договора приказом трудовой договор с ней расторгнут по [пункту 7 статьи 77 ТК РФ](#).

Участвующий в деле прокурор Кулижных А.А. полагала иск подлежащим удовлетворению в части компенсации морального вреда, который, по ее мнению, был причинен истцу неверным указанием основания увольнения в уведомлении от 30 ноября 2017 г.

Суд постановил указанное выше решение, с которым не согласилась В., в апелляционной жалобе просит решение суда отменить.

В обоснование доводов жалобы указывает, что уведомлением N 1 от 30 ноября 2017 г. она была поставлена в известность о введении режима неполного рабочего времени, согласно которому в связи с производственными и финансовыми трудностями организации ей было предложено с 1 февраля 2018 г. перейти на неполный рабочий день и неполную рабочую неделю. В случае отказа указано на расторжение в соответствии с [пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ](#) по сокращению численности или штата работников организации. Между тем, 1 февраля 2018 г. в соответствии с приказом N 03 от 31 января 2018 г. она была уволена на основании [пункта 7 части 1 статьи 77 ТК РФ](#) по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. Полагает, что трудовой договор должен быть расторгнут в соответствии с [пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ](#).

Ссылается, что каких-либо изменений в технике и технологии производства, совершенствовании рабочих мест на основе их аттестации в структурной организации производства ООО "Ленскгазэнерго" проведено не было. Документально ответчиком подтверждены лишь изменения в штатном расписании. Полагает, что само по себе внесение изменений в штатное расписание не означает проведение работодателем мероприятий по изменению организационных или технологических условий труда. Ухудшение финансового положения организации не может приводить к изменению определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Работодатель должен самостоятельно нести бремя неблагоприятных последствий финансового кризиса, не перекладывая его на работника.

Кроме того, обращает внимание на нарушение процедуры уведомления и увольнения по основаниям, предусмотренным [статьей 74 ТК РФ](#). Так, из уведомления от 30 ноября 2017 г. следует, что она была уведомена о введении режима неполного рабочего времени в связи с производственными и финансовыми трудностями организации, что противоречит предоставленному ООО "Ленскгазэнерго" приказу N 27 от 30 ноября 2017 г., где причинами служат уменьшение объема работ, снижение бумагооборота и оптимизация оргструктуры. С самим приказом она ознакомлена не была, а была уведомена о введении режима неполного рабочего времени. Об отсутствии вакантных должностей она также не была уведомена.

В возражениях на апелляционную жалобу представитель ООО "Ленскгазэнерго" К., прокурор Ленского района Архангельской области Кулижных А.А. указали на законность и обоснованность принятого решения, просили в удовлетворении жалобы отказать.

---

Проверив материалы дела в пределах доводов, изложенных в апелляционной жалобе, возражениях на нее, по правилам, установленным [частью 1 статьи 327.1](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ), приняв во внимание заключение прокурора Загвоздиной Н.А. о законности постановленного судом решения, судебная коллегия приходит к следующему.

Судом первой инстанции установлено, что 1 марта 2006 г. между В. и ООО "Ленскгазэнерго" заключен трудовой договор N 14, согласно которому работа по настоящему договору для работника является основным местом работы; работнику устанавливается продолжительность рабочей недели - 36 часов, ежедневной работы - 7 часов 12 минут. Также работнику устанавливается заработная плата в размере 3200 рублей.

Приказом директора ООО "Ленскгазэнерго" N 27 от 30 ноября 2017 г. в связи с уменьшением объема работы, снижения объема делопроизводства, для оптимизации оргструктуры и минимизации издержек постановлено изменить организацию работы секретаря-сметчика, установив ей с 1 февраля 2018 г. следующие условия труда: неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, режим работы: понедельник с 08.00 до 16.00 с перерывом на обед с 12.00 до 13.00; вторник, среда, четверг, пятница, суббота, воскресенье - выходные дни, оплата труда пропорционально отработанному времени.

30 ноября 2017 г. В. письменно уведомлена о том, что в связи с изменением организационных условий труда с 1 февраля 2018 г. условия трудового договора будут изменены в части продолжительности ежедневной работы и оплаты труда пропорционально отработанному времени.

До 31 января 2018 г. В. не выразила согласия продолжить работу в новых условиях.

На основании приказа N 4 от 1 февраля 2018 г. директором ООО "Ленскгазэнерго" в связи с уменьшением объемов оказываемых услуг по видам деятельности с 1 февраля 2018 г. в штатное расписание внесены изменения в части количества штатных единиц секретаря-сметчика: 0,8 ставки по должности "секретарь-сметчик" сокращено.

Приказом N 03 от 31 января 2018 г. истец уволена по основанию, предусмотренному [пунктом 7 части 1 статьи 77](#) ТК РФ в связи с отказом работника от предложения работы в связи с изменением условий трудового договора.

Разрешая настоящее дело, суд первой инстанции, правильно установив фактические обстоятельства и верно применив к спорным правоотношениям положения трудового законодательства, их регулирующие, не усмотрел в действиях ответчика по увольнению истца нарушений трудовых прав работника.

Судебная коллегия с указанным выводом суда первой инстанции соглашается.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с [Конституцией](#) Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового [кодекса](#) Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, иными

---

---

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ([абзацы первый и второй части 1 статьи 5 ТК РФ](#)).

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права ([часть 2 статьи 5 ТК РФ](#)).

В соответствии с [абзацем седьмым части 1 статьи 22 ТК РФ](#) работодатель вправе принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

[Частью 1 статьи 8 ТК РФ](#) предусмотрено, что работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Трудовые отношения в силу положений [части 1 статьи 16 ТК РФ](#) возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с [ТК РФ](#).

Обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) ([абзац пятый части 2 статьи 57 ТК РФ](#)).

[Частью 1 статьи 135 ТК РФ](#) определено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ([часть 2 статьи 135 ТК РФ](#)).

[Частью 1 статьи 74 ТК РФ](#) установлено, 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.

Согласно [части 2 статьи 74 ТК РФ](#) 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 указанным кодексом.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со [статьей 74](#) ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями ([часть 8 статьи 74](#) ТК РФ).

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 1 статьи 77](#) названного кодекса ([части 3, 4 статьи 74](#) ТК РФ).

Как разъяснено в [пункте 21](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по [пункту 7 части 1 статьи 77](#) Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции ([статья 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации), необходимо учитывать, что исходя из [статьи 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 [пункту 7 части 1 статьи 77](#) Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

Из приведенных нормативных положений ТК РФ и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что работодатели в целях осуществления эффективной экономической деятельности, рационального управления имуществом и управления трудовой деятельностью вправе принимать локальные нормативные акты, в том числе в части, касающейся изменения системы оплаты труда. Нормы таких локальных нормативных актов не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, иначе они не подлежат применению, и отношения сторон трудового договора в этом случае регулируются трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями.

Работодатель также имеет право по своей инициативе изменять определенные сторонами условия трудового договора (за исключением изменения трудовой функции работника) в случае

---

---

изменения организационных и технологических условий труда и невозможности в связи с этим сохранения прежних условий трудового договора. Вводимые работодателем изменения не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями, а при их отсутствии - по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, для решения вопроса о законности действий работодателя, направленных на изменение условий трудового договора, юридически значимыми обстоятельствами являются установление фактов того, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда и невозможности в связи с этим сохранения прежних условий трудового договора и что такое изменение определенных сторонами условий трудового договора не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения, а при их отсутствии - по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Суд первой инстанции, разрешая спор, установил, что в ООО "Ленскгазэнерго" имело место изменение организационных условий труда, вследствие чего не могли быть сохранены в прежнем виде условия заключенного между сторонами трудового договора, касающегося продолжительности рабочего дня и оплаты труда, нарушений же трудового законодательства при этом допущено не было, в связи с чем суд сделал вывод о том, что работодатель был вправе по своей инициативе изменить определенные сторонами условия трудового договора с работником.

При этом судом обоснованно были приняты во внимание подтверждающие объективное снижение объема работ организации доказательства. Как следует из материалов дела, именно в связи с газификацией района в рамках федеральной программы объемы работ в ООО "Ленскгазэнерго" существенно сократились. Вместе с тем, поскольку ответчиком должность секретаря-сметчика из штатного расписания не исключена, оснований для увольнения истца в связи с сокращением не имелось.

Выводы суда мотивированы, соответствуют установленным обстоятельствам, требованиям закона и в апелляционной жалобе не опровергнуты. Всем представленным доказательствам судом дана надлежащая правовая оценка в соответствии с требованиями [статьи 67](#) ГПК РФ. Давать иную оценку изложенным обстоятельствам судебная коллегия оснований не находит.

Вопреки доводам апелляционной жалобы судебная коллегия не установила фактов нарушений порядка увольнения истца. Истец была своевременно уведомлена об изменении условий трудового договора, вакантных должностей, которые истец могла бы замещать по состоянию здоровья, не имелось. Доказательств обратного в материалы дела не представлено.

Не могут повлечь отмену постановленного по делу решения и доводы жалобы о нарушении прав В. указанием в уведомлении от 30 ноября 2017 г. на возможность увольнения по основанию, предусмотренному [пунктом 2 части 1 статьи 81](#) ТК РФ. Указанное уведомление носило уведомительный характер об изменении условий трудового договора и возможных последствиях отказа от такой работы, уведомлением о сокращении численности штата работников не являлось.

Иные доводы апелляционной жалобы также не могут служить основанием для отмены или изменения постановленного судом решения, поскольку каких-либо новых данных, не учтенных

---

---

судом первой инстанции при разрешении спора, они не содержат. Данные доводы, приводимые в суде первой инстанции при разрешении дела, получили надлежащую правовую оценку, выводы суда не опровергают и по существу сводятся к иной оценке установленного судом и иному, ошибочному толкованию норм материального права.

Учитывая, что обстоятельства, имеющие существенное значение для дела, судом первой инстанции определены верно на основании полного, всестороннего и объективного исследования имеющихся в деле доказательств с учетом всех доводов и возражений участвующих в деле лиц, а выводы суда соответствуют фактическим обстоятельствам и представленным доказательствам, основаны на правильном применении норм материального и процессуального права, судебная коллегия в пределах доводов апелляционной жалобы оснований к отмене или изменению оспариваемого решения не усматривает.

Руководствуясь [статьями 328 - 329](#) ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

решение Вилегодского районного суда Архангельской области от 23 апреля 2018 г. оставить без изменения, апелляционную жалобу В. - без удовлетворения.

Председательствующий  
Е.И.ХМАРА

Судьи  
Г.В.ГУЛЕВА  
Д.А.МАСЛОВ