

АЛРУД

Март 2024

alrud.com



Ключевые аспекты внутренней реструктуризации

Проведение внутренней реструктуризации, влекущее изменение работодателем согласованных условий трудового договора, остаётся непростым мероприятием, чреватым судебными спорами с работниками. Одной из причин является отсутствие законодательного определения организационных и технологических изменений, ввиду чего решение о наличии и достаточности таких изменений во многом остаётся на усмотрение судов. Для снижения рисков необходимы как четкое следование установленной Трудовым кодексом процедуре, так и тщательная подготовка ко внутренней реструктуризации, в том числе, оценка достаточности предстоящих изменений для целей одностороннего изменения работодателями согласованных условий трудового договора, оценка наличия вакантных должностей/работы, которая может быть предложена работникам, не согласным продолжать работу в новых условиях, оценка возможности массовых увольнений в результате реализации процедуры и взаимодействия с профсоюзами в таком случае.

Мы подготовили для Вас памятку по основным ключевым аспектам внутренней реструктуризации, осуществляемой в порядке одностороннего изменения трудовых договоров, и собрали примеры подходов судов в отношении того, какие организационные и технологические изменения суды признают достаточными.

Одностороннее изменение условий трудового договора работодателем (ст. 74 ТК): когда возможно

Наличие **изменений**
организационных или
технологических условий труда



Невозможно сохранить
определенные сторонами
условия трудового договора

Трудовая функция не может
быть изменена или
значительно затронута

Изменения **не должны ухудшать**
положение работника по
сравнению с установленным
коллективным договором,
соглашением



Одностороннее изменение условий трудового договора работодателем: что делать

Письменное уведомление работников об изменениях условий труда за 2 месяца до их внедрения



Получение письменных согласий или отказов работников на новые условия труда

Предложение другой работы или должности (при наличии) в течение 2-месячного периода при отказе работника



Нет другой работы или отказ от предложенной - увольнение по п.7 ч.1 ст. 77 ТК с пособием в размере 2-недельного среднего заработка

Угроза массовых увольнений - возможно ввести неполное рабочее время до 6 месяцев с согласия профсоюза



При отказе работать в режиме неполного рабочего времени – увольнение в порядке сокращения



Организационные или технологические изменения: позиция Верховного Суда РФ

Организационные изменения

структурная реорганизация

изменение режимов труда и отдыха

внедрение новых форм организации труда

введение, замена и пересмотр норм труда

Технологические изменения

изменение в технике или технологии производства

внедрение новых станков, агрегатов, механизмов

совершенствование рабочих мест, в т.ч. после аттестации

разработка новых видов продукции



Организационные или технологические изменения: текущая практика



Не принимается судами в качестве обоснования

Экономическая / геополитическая ситуация

Снижение продаж, объемов производства

Прекращение договора с подрядчиком

Тяжелое финансовое положение

Передача функций на аутсорсинг



Принимается судами в качестве обоснования

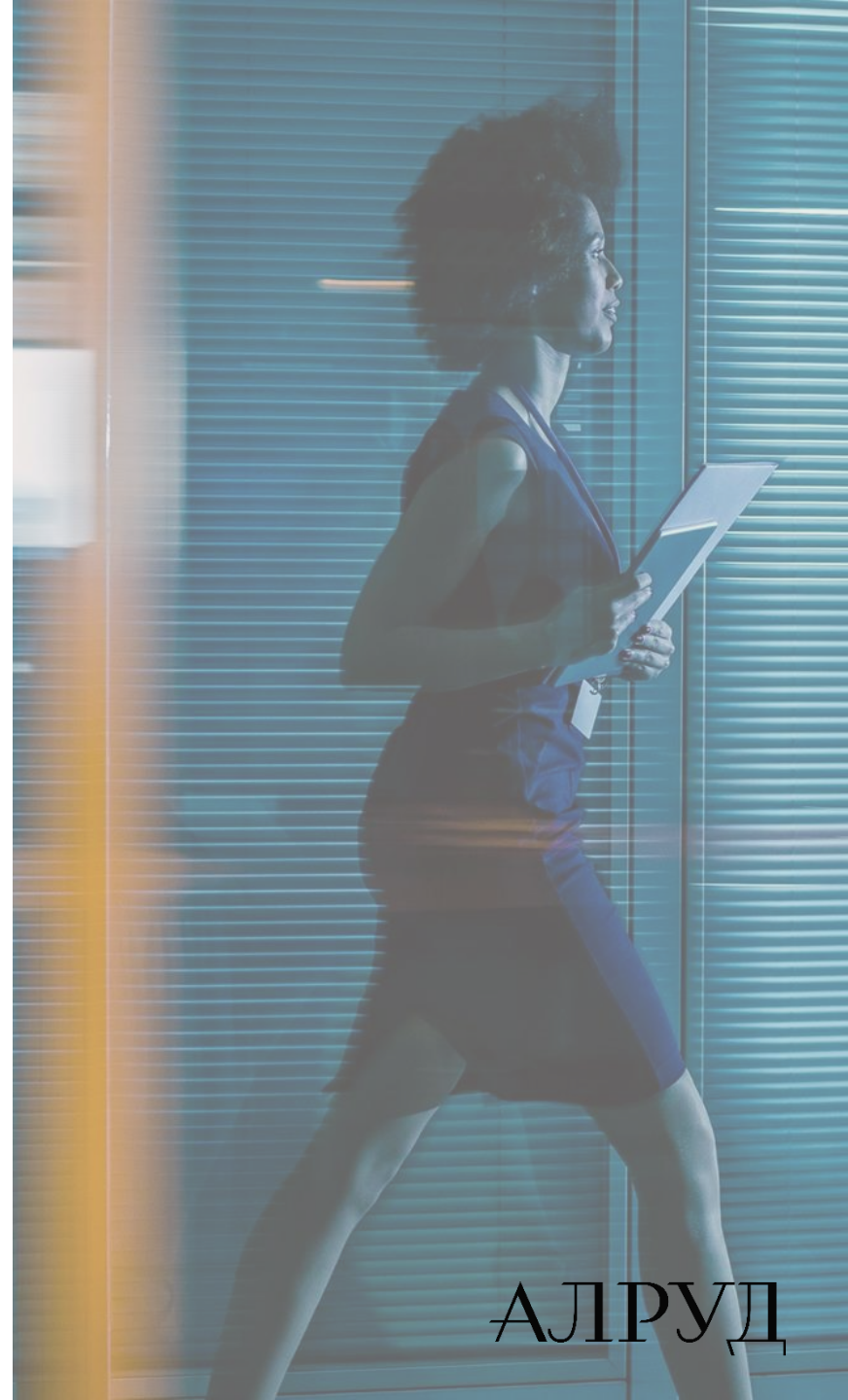
Новое программное обеспечение

Перераспределение обязанностей

Увеличение объема работ

Утверждение внутренних политик

Введение новых технологий



alrud.com

Контакты:



Ирина Анюхина

Партнёр, Руководитель
Трудовой практики АЛРУД

E: ianyukhina@alrud.com

Юридическая фирма АЛРУД
ул. Скаковая, д. 17, стр. 2, этаж 6
Москва, Россия, 125040
Т: +7 495 234 96 92 (внутр.: +1145)
М: +7 985 760-8246

Мы надеемся, что эта информация будет полезной для Вас!

Специалисты АЛРУД обладают обширным опытом и будут рады оказать любую юридическую поддержку по вопросам внутренней реструктуризации, включая подготовку всех необходимых актов, приказов, реестров и других документов с точки зрения федерального и регионального регулирования.

АЛРУД