



**LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖS DARBO INSPEKCIJOS
PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS
DARBO TEISĖS SKYRIUS**

VĮ Ignalinos atominės elektrinės
Jungtinės profesinių sąjungų
atstovybės pirmininkei Ilonai Nekrošienei
jur.np@iae.lt

2022-06-23 Nr. SD-128-
Į 2022-06-16 gautą paklausimą

ПО ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ КОНСУЛЬТАЦИИ

Юристы Отдела трудового права Инспекции по труду ЛР при Министерстве социальной защиты и труда ознакомились с Вашим запросом и, руководствуясь п. 8.3.5. положений Инспекции по труду ЛР (далее – ГипТ) при Министерстве социальной защиты и труда, утвержденными приказом министра социальной защиты и труда Nr. A1-316 от 12 декабря 2009 г. (редакция приказа министра социальной защиты и труда ЛР Nr. A1-595 от 10 декабря 2010 г.), консультируют по вопросам выполнения трудовых законов.

Информируем, что юристы Отдела трудового права ГипТ по установленной компетенции отвечая на запросы не высказываются по факту вопроса, не оценивают необходимости и обоснованности проводимых работодателем структурных реорганизаций, а только дают индивидуальные консультации, связанные с регулированием правовых норм и их правовым разъяснением.

В 1 ч. 45 ст. ТК ЛР предусмотрено, что изменить обязательные условия трудового договора, дополнительные условия труда, установленный вид режима рабочего времени или перевести работника на работу в другое место можно только по письменному согласию работника. Во 2 ч. 45 ст. ТК ЛР установлено, что согласие или несогласие работника работать в предложенных обязательных или дополнительных условиях трудового договора, по другому виду режима рабочего времени или в другом месте должно быть выражено в течение установленного работодателем времени, который не может быть короче 5 рабочих дней. Отказ работника работать в предложенных измененных условиях может считаться причиной для расторжения трудовых отношений по инициативе работодателя без вины работника в установленном в 57 ст. настоящего кодекса порядке. Отказ работника работать за уменьшенную заработную плату не может считаться законной причиной для расторжения трудового договора.

Условия трудового договора есть обязательные и дополнительные (1 ч. 33 ст. ТК). Обязательные условия трудового договора - условия (рабочая функция, условия оплаты труда и место работы), договорившись по которым считается, что трудовой договор заключен (2 ч. 33 ст. ТК). Рабочей функцией может считаться выполнение любого действия, услуг или деятельности, так же работа определенной профессии, специальности, квалификации. Рабочую функцию определяет трудовой договор, должностная инструкция и описание рабочей деятельности <...> (2 ч. 34 ст. ТК).

В Трудовом договоре договариваются не по конкретным работам, а по выполнению работ определенного вида, т. е. по выполнению определенной рабочей функции, поэтому

работник обязан выполнять те работы, которые причислены к обговоренной в его трудовом договоре должности. В описании должности (положения должности или другие документы) перечисляются функции, которые причислены к конкретной должности. Обговоренная в трудовом договоре рабочая функция и в описании должности указанные конкретные рабочие функции должны соотноситься (например, если в описании должности сторонами обговорена рабочая функция мастера по ремонту, что в описании должности должно быть детализировано, какие работы мастера по ремонту работник выполняет, однако такая детализация не должна охватывать другие работы, которые не попадают или слишком удалены от рабочих функций мастера по ремонту). Изменение описания должности, расширяя причисленные к должности функции, устанавливая больший объем работы, должно считаться изменением обязательного условия – рабочая функция - трудового договора.

В 3 п. 1 ч. 57 ст. ТК установлено, что работодатель имеет право расторгнуть бессрочный или срочный трудовой договор раньше срока, если работник отказывается работать в измененных обязательных или дополнительных условиях трудового договора либо менять вид режима рабочего времени или место работы. Отмечается, что отказ работника работать в измененных обязательных или дополнительных условиях трудового договора либо менять вид режима рабочего времени или место работы, может быть причиной расторгнуть трудовой договор, когда предложение работодателя изменить условия труда обосновано значительными причинами экономической, организационной или производственной необходимости. (6 ч. 57 ст. ТК).

Верховный суд Литвы в постановлении по гражданскому делу Nr. e3K-3-150-313/2021 от 16 июня 2021 г. отмечает, что «с целью изменить условия трудового договора по экономическим, организационным и производственным причинам, должна быть удовлетворена совокупность следующих условий: 1) причины реальные, т. е. обоснована потребностями работодателя и (или) определенными целями деятельности и реорганизация должна реально проводиться; 2) причины конкретные, т. е. недостаточно декларативно назвать характер причин (экономическая или др.), должно быть раскрыто содержание причины в каждом конкретном случае; 3) есть необходимость менять условия труда, т. е. не изменив условия труда невозможно удовлетворять потребности работодателя и (или) осуществлять его цели; 4) наличие причин должен доказать работодатель. Дополнительным условием, стремясь изменить указанные в 1 ч. 45 ст. ТК условия труда, является то, что причины должны быть значительными».

Учитывая вышеизложенное, консультируем, что если, когда меняется организационная структура работодателя, работники не соглашаются работать в предложенных измененных обязательных условиях трудового договора (расширяя рабочие функции, устанавливая больший объем работы и пох.), работодатель, руководствуясь указанным в 57 ст. ТК порядке, имеет право расторгнуть трудовой договор с данными работниками. В данном случае изменение организационной структуры работодателя должно быть обосновано значительными причинами экономической, организационной или производственной необходимости, а обязательные условия трудового договора работника меняются именно по причине упомянутого изменения организационной структуры.

Консультации специалистов Отдела трудового права ГипТ не являются обязательными для органов, рассматривающих трудовые споры.

Darbo teisės skyriaus patarėja –
vyriausioji darbo inspektorė,
atliekanti Darbo teisės skyriaus vedėjo –
vyriausiojo darbo inspektoriaus pareigas

Rūta Dunovskaja