

«ТРУД» ЖУКОВ Ю.
“НЕ СОГЛАСЕН — УХОДИ”

На нашем предприятии в связи с уменьшением государственного заказа, неплатежеспособностью потребителей, ростом цен на материалы, энергоресурсы и с целью уменьшения затрат на изготовленные изделия директором издан приказ о временном введении режима неполного рабочего времени с дополнительными нерабочими днями. Соответствует ли такой приказ КЗоТу РФ? (Л.Стрелкович, Новосибирск).

Любое изменение условий труда на любом предприятии, в организации затрагивает взаимные обязательства администрации и работника, которые они принимают на себя при заключении трудового договора (контракта). Так, согласно статье 15 КЗоТ РФ по трудовому договору (контракту) администрация обязуется не только выплачивать работнику заработную плату, но и «обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон». Следовательно, в любом случае изменения условий труда «соглашением сторон» необходимо. Это подтверждается и частью 3 статьи 25 КЗоТ РФ, которая говорит: «В связи с изменениями в

организации производства и труда допускается существенное изменение условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Об изменении условий труда — систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещении профессий, изменения разрядов, наименования должностей и других — работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца. Если прежние основные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 6 статьи 29 настоящего Кодекса».

О чем же говорит этот пункт? О том, что в случае ОТКАЗА работника от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда трудовой договор (контракт) просто прекращается. Конечно, для работника такое прекращение трудового договора (контракта) в корне отличается от увольнения по инициативе администрации. Увольнение, по сути своей, то же прекращение трудового договора, но в отличие от расторжения его по статье 33 КЗоТ РФ у работника нет НИКАКИХ правовых гарантий его защиты в случае необоснованности решения администрации. Нет обязательного требования о получении предварительного согласия профсоюзного комитета, нет условия о выплате выходного пособия, об обязательности трудоустройства.

По существу администрация бесконтрольно ДИКТУЕТ существенное изменение условий труда, а работник поставлен в положение «не хочешь — уходи». Вряд ли это правильно и справедливо. По нашему мнению,

существенное изменение условий труда, которое происходит подчас НЕЗАВИСИМО от администрации, должно быть основанием РАСТОРЖЕНИЯ трудового договора по одному из дополнительных пунктов статьи 33 КЗоТ РФ (которые очень нужно было бы внести нашей Государственной Думе). И профсоюз, и служба занятости должны стать подлинно заинтересованными организациями в определении судьбы работников, «застигнутых», как ураганом, вынужденным решением администрации — будь то сокращение смен или три дополнительных выходных дня. Тем более что жаловаться действия администрации по применению статьи 25 части 3 КЗоТ РФ просто невозможно. Работник никогда не докажет, что условия труда изменены администрацией против интересов производства, а самое главное — против интересов работников.

Юрий ЖУКОВ,
 кандидат юридических наук.