

Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если в результате произведенных организационных изменений работник отказывается продолжить работу в структурном подразделении в другой местности?

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является правомерным.

Вывод основан на следующем. Если в связи с организационными или технологическими изменениями условия трудового договора (за исключением условия о трудовой функции) не могут быть сохранены, правоотношения между работником и работодателем регулируются ст. 74 ТК РФ. Изменение места нахождения или создание нового обособленного структурного подразделения создает предпосылки для постановки вопроса об изменении условий трудовых договоров. Если работник не согласен продолжить работу в структурном подразделении, расположенном в другой местности, он подлежит увольнению по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В то же время анализ судебных постановлений апелляционной инстанции показывает, что нижестоящие суды иногда не усматривают оснований для применения положений ст. 74 ТК РФ и выносят решения в пользу работника. В обоснование выводов суды, в частности, указывают на следующее. Если должность исключается из штатного расписания одного структурного подразделения и включается в штатное расписание другого подразделения, расположенного в иной местности, работник подлежит увольнению в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Источник: прокуратура Никольского района