

Может ли работодатель в одностороннем порядке изменить рабочее время сотруднику?

Может, в определенных случаях, предусмотренных законом.

Режим рабочего времени и времени отдыха является одним из обязательных условий трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

По общему правилу работодатель может изменить режим рабочего времени сотрудника – с согласия самого сотрудника в порядке статьи 72 Трудового кодекса РФ. Для этого работодатель заключает с сотрудником соответствующее дополнительное соглашение к его трудовому договору. Следовательно, если сотрудник не согласится на смену режима работы, то работодатель не сможет изменить его в одностороннем порядке.

Вместе с тем, работодатель может **изменить режим работы в одностороннем порядке, если такая необходимость обусловлена изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ)**. В таком случае работодатель письменно уведомляет сотрудника о предстоящем изменении режима рабочего времени. Если сотрудник откажется от работы в новых условиях или в организации не будет подходящих вакансий, то работодатель сможет уволить его в связи с отказом от продолжения работы в новых условиях, выплатив соответствующую компенсацию (п. 7 ч. 1 ст. 77, ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

Кроме того, законодательством предусмотрен еще один случай, когда смена режима рабочего времени производится по инициативе работодателя. Так, если изменение организационных или технологических условий труда создает угрозу массовых увольнений, работодатель может временно ввести режим неполного рабочего дня или смены либо неполной рабочей недели (абз. 5 ст. 74 ТК РФ). Режим неполного рабочего времени можно установить сроком до шести месяцев и с обязательным учетом мнения профсоюза (ст. 372 ТК РФ). При отказе сотрудника работать в изменившихся условиях его можно будет уволить лишь по сокращению персонала (ч. 6 ст. 74 ТК РФ).