

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

С. В. Шуралева

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В РОССИИ

*Допущено методическим советом
Пермского государственного национального
исследовательского университета в качестве
учебного пособия для студентов, обучающихся
по направлению подготовки магистров
«Юриспруденция»*



Пермь 2019

УДК 349.2
ББК 37.405
Ш967

Шуралева С. В.

Ш967 Трудовой договор в России: учеб. пособие / С. В. Шуралева; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2019. – 132 с.

ISBN 978-5-7944-3357-9

В учебном пособии рассматриваются исторические этапы развития правовых норм о трудовом договоре в России, проблемы разграничения трудового и гражданско-правового договоров, а также служебных контрактов и трудовых договоров о прохождении муниципальной службы; стороны трудового договора, его форма и содержание, теоретические и практические аспекты заключения, изменения и прекращения трудового договора.

Учебное пособие может быть полезно магистрам при подготовке к дисциплине «Трудовое право в России и за рубежом», иным студентам, изучающим трудовое право, а также всем интересующимся правовым регулированием трудового договора в России.

УДК 349.2
ББК 37.405

*Печатается по решению ученого совета юридического факультета
Пермского государственного национального исследовательского университета*

Рецензенты: кафедра гражданского и предпринимательского права НИУ ВШЭ-Пермь (зав. кафедрой, канд. юрид. наук, доцент **Е. Р. Брюхина**); профессор кафедры трудового права юридического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова, д-р юрид. наук, доцент **И. А. Костян**

ISBN 978-5-7944-3357-9

© ПГНИУ, 2019
© Шуралева С. В., 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|-----|
| ОТ АВТОРА..... | 4 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СОКРАЩЕНИЙ..... | 6 |
| ГЛАВА 1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ПРАВЕ: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ..... | 10 |
| § 1. Трудовой договор: история, понятие, соотношение с другими договорами о труде (службе)..... | 10 |
| § 2. Стороны трудового договора..... | 33 |
| § 3. Содержание трудового договора..... | 47 |
| ГЛАВА 2. ДИНАМИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА..... | 66 |
| § 1. Заключение трудового договора..... | 66 |
| § 2. Изменение и приостановление трудового договора..... | 81 |
| § 3. Прекращение трудового договора..... | 97 |
| ПРАКТИКУМ..... | 120 |
| ГЛОССАРИЙ..... | 127 |
| ОТВЕТЫ К ТЕСТОВЫМ ЗАДАНИЯМ..... | 131 |

От автора

Учебное пособие «Трудовой договор в России» разработано в целях учебно-методического обеспечения дисциплины «Трудовой договор в России и за рубежом». Идея дисциплины принадлежит доктору юридических наук, профессору Леониду Юрьевичу Бугрову, который блестяще преподавал ее студентам юридического факультета нашего университета на протяжении многих лет.

Фундаментальный труд Л.Ю. Бугрова «Трудовой договор в России и за рубежом» изначально задумывался как учебное пособие для студентов, не только охватывающее учебный материал, но и выражающее авторскую точку зрения относительно теории и практики трудового договора. Однако монография, изданная в 2013 году, конечно же, эту задачу перевыполнила и по праву вошла в «золотой фонд» отечественной юридической литературы по трудовому праву.

Развитие правовых норм о трудовом договоре продолжается. Сравнительно-правовые исследования в области трудового договора в России и за рубежом, равно как и соответствующая учебная дисциплина, остаются востребованными. В связи с этим разработка методического обеспечения данной дисциплины не утратила своей актуальности.

Предлагаемое читателю учебное пособие охватывает часть курса, которая посвящена трудовому договору в России, следует логике монографии, но не повторяет ее содержания. В учебном пособии сознательно не отражены такие, безусловно, значимые для понимания сущности трудового договора темы, как экономическое, социальное и юридическое значение трудового договора, принципы трудового договора, дискуссия о трудовом договоре как источнике трудового права и некоторые другие. Весьма схематично даны, например, исторические вехи развития норм о трудовом договоре.

Автору представляется важным не пересказывать в адаптированном варианте содержание монографии, но насытить учебное пособие современным практическим материалом, сделать акцент на сравнительно новые проблемы развития правового регулирования трудового договора, решение которых важно как для России, так и для других государств.

Учебное пособие имеет основной целью помочь магистрам, изучающим соответствующую учебную дисциплину, системно рассмотреть основные теоретические проблемы, сформировать собственную позицию по спорным вопросам правоприменения. Вместе с тем, издание может быть полезным всем интересующимся правовым регулированием трудового договора в России.

Автор выражает признательность всем, кто помогал подготовить настоящее издание к выходу в свет, в особенности глубокоуважаемым рецензентам. Особую благодарность за ежедневную помощь и поддержку хотелось бы адресовать моей семье.

Отзывы о данном учебном пособии и предложения можно посылать на электронную почту: shura_leva@mail.ru

С уважением, С. Шуралева

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СОКРАЩЕНИЙ

Правовые акты¹

Конституция РФ – Конституция Российской Федерации

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации

ГПК РФ – Гражданско-процессуальный кодекс Российской Федерации

ЕСХ – Европейская социальная хартия (пересмотренная в 1996 г.)

Закон о занятости населения – Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

КЗоТ – Кодекс законов о труде РСФСР

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 – постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 – постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»

Правила ведения и хранения трудовых книжек – Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденные постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225.

Рекомендация МОТ № 198 – Рекомендация МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» (принята в г. Женеве 15 июня 2006 г. на 95-й сессии Генеральной конференции МОТ)

¹ При обращении к законам, подзаконным нормативным правовым актам, а также постановлениям Пленума Верховного Суда РФ необходимо учитывать изменения и дополнения, которые были внесены в них с момента вступления в силу. Тексты нормативных правовых актов доступны на официальном интернет-портале правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru>). С постановлениями Пленума Верховного Суда РФ, обзорами судебной практики Верховного Суда РФ можно ознакомиться на сайте <http://www.vsrfg.ru>. Целесообразно использовать справочно-правовые системы («КонсультантПлюс», «Гарант» и др.).

УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации

УПТ – Устав о промышленном труде 1913 г.

Федеральный закон о гражданской службе – Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

Федеральный закон о муниципальной службе – Федеральный закон от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»

Федеральный закон о некоммерческих организациях – Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»

Федеральный закон о противодействии коррупции – Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

Федеральный закон о правовом положении иностранных граждан – Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»

Федеральный закон о системе государственной службы – Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»

Федеральный закон о Следственном комитете – Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации»

Федеральный закон о службе в органах внутренних дел – Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

Федеральный закон о службе в уголовно-исполнительной системе – Федеральный закон от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации "Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы"»

Федеральный закон о специальной оценке условий труда – Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

Федеральный закон о статусе военнослужащих – Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»

Органы власти

Верховный Суд РФ – Верховный Суд Российской Федерации

ВЦИК – Всероссийский центральный исполнительный комитет Советов рабочих и солдатских депутатов

Конституционный Суд РФ – Конституционный Суд Российской Федерации

Минтруд России – Министерство труда Российской Федерации

Наркомздрав РСФСР – Народный комиссариат РСФСР

Наркомпрос РСФСР – Народный комиссариат просвещения РСФСР

Наркомтруд РСФСР – Народный комиссариат труда РСФСР

Роструд – Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации

СНК – Совет Народных Комиссаров

ФНС России – Федеральная налоговая служба России

ЦИК – Центральный исполнительный комитет

Прочие сокращения

абз. – абзац(-ы)

гл. – глава(-ы)

гражданская служба – государственная гражданская служба Российской Федерации

ГУП – государственное унитарное предприятие

ЕГРЮЛ – Единый государственный реестр юридических лиц

ЕКС – Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих

ЕС – Европейский союз

ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих

ИП – индивидуальный предприниматель, индивидуальные предприниматели

ЛНА – локальный нормативный акт

МОТ – Международная организация труда

МРОТ – минимальный размер оплаты труда

Муниципальная служба – муниципальная служба в Российской Федерации

МУП – муниципальное унитарное предприятие

ОАО – открытое акционерное общество

ООО – общество с ограниченной ответственностью

ПВТР – правила внутреннего трудового распорядка

ПФР – Пенсионный фонд России

п. – пункт(ы)

подп. – подпункт(-ы)

разд. – раздел(-ы)

РСФСР – Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика

РФ – Российская Федерация

СССР – Союз Советских Социалистических Республик

ст. – статья(-и)

ч. – часть(-и)

ГЛАВА 1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ПРАВЕ: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Студент должен иметь представление об основных этапах развития правовых норм о трудовом договоре в российском дореволюционном законодательстве, советских кодификациях трудового права, иных нормативных правовых актах до вступления в силу ныне действующего ТК РФ. Студент должен знать легальные и доктринальные подходы к определению трудового договора применительно к разным его аспектам; обладать навыками сравнения трудового и гражданско-правового договоров, а также служебных контрактов и трудовых договоров о прохождении муниципальной службы; иметь представление о сторонах трудового договора, знать требования, предъявляемые действующим законодательством к форме и содержанию трудового договора, уметь формулировать условия трудового договора, уметь аргументировать свою позицию по сложным вопросам правоприменения.

CHAPTER 1. EMPLOYMENT CONTRACT IN THE RUSSIAN LABOR LAW: GENERAL PROVISIONS

The student should have an idea of the employment contract regulation development before October revolution of 1917, the Soviet codifications of labor law, other normative legal acts before the Labor Code of the Russian Federation. The student should know the legal and doctrinal approaches to the employment contract definition; to compare labor and civil contracts, as well as civil service contracts and employment contracts of municipal servants; should know the parties of the employment contract, to understand the requirements of the form and content of the employment contract, to define terms of the employment contract, should be able to argue his or her position on complex issues of law enforcement.

§ 1. Трудовой договор: история, понятие, соотношение с другими договорами о труде (службе)

История развития правовых норм о трудовом договоре.

С определенной долей условности предтечей правовых норм о трудовом договоре можно считать правила о личном найме. О личном найме упомянуто в феодальных памятниках права (например, в Русской Правде, Псковской судной грамоте, Судебнике Ивана III 1497 г., Судебнике Ивана IV 1550 г., Соборном уложении 1649 г.¹). В начале XIX века правила о договоре личного найма были

¹См. об этом, например: Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013. С. 16-17; Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие / К.Н. Гусов, К.Д. Крылов, А.М. Лушников [и

обобщены в законах гражданских Свода законов Российской империи, составленного в 1832 г. под руководством М.М. Сперанского.

Законодательство, регламентирующее взаимоотношения фабрикантов и свободных (или относительно свободных) работников до реформ 1861 г. ограничивалось двумя главными актами: Положением от 24 мая 1835 г. об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму, и Положением от 7 августа 1845 г. о воспрещении фабрикантам назначать в ночные работы малолетних младше 12-летнего возраста.

Первый акт регулировал некоторые аспекты взаимоотношений индивидуальных работников и нанимателей. Например, имеющим паспорта лицам податного сословия – в основном оброчным крестьянам, отпущенным своими помещиками на заработки, – было разрешено наниматься на работу в фабрично-заводские заведения на срок не дольше действия паспорта, т.е. на срок определенный. Заключение договоров с работниками осуществлялось в устной либо письменной форме или с выдачей расчетных листов и др. Второй акт запрещал фабрикантам назначать в ночные смены (от 12 часов ночи до 6 часов утра) детей до 12 лет. При всей ограниченности содержания обоих актов, отсутствии санкций за несоблюдение установленных норм и почти полном неприменении их на практике многие историки рассматривают указанные акты как зачатки будущего российского законодательства о труде¹.

Прогресс регулирования цивилистических договоров о найме труда был связан с развитием в нашей стране капиталистических отношений, обусловивших появление в России фабричного законодательства во второй половине XIX – начале XX века.

Существенное влияние на этот процесс оказал ряд факторов, в их числе: отмена крепостного права; акции протеста рабочих против тяжелых условий труда (особенно в 1875-1882 гг.); накопление материалов бюрократическими комиссиями по рабочему вопросу с конца 50-х гг. XIX в.; наличие прогрессивного на тот момент трудового законодательства западных стран, прежде всего Великобритании, Германии, Франции; конкурентная борьба в условиях динамично развивающегося капитала; инициативы по разработке трудового законодательства со стороны некоторых губернаторов, части высшего чиновничества

др.]; под. ред. К.Н. Гусова. М., 2010. С. 40; Лушников А.М. История развития трудового законодательства России // Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. С. 10-11.

¹ Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник. М., 2006. С. 16-17.

и полиции, которые хотели правовыми средствами предотвратить назревающее противоречие между трудом и капиталом¹.

Начиная с 1 июня 1882 г. до начала 10-х гг. XX века в России было принято десять основных фабричных законов. Из них в контексте правового регулирования договора трудового найма выделялся закон от 3 июня 1886 г. «Об утверждении проекта правил о надзоре за заведениями фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции»².

В редакции Свода законов Российской Империи 1913 г. основные правила, относившиеся к труду, были инкорпорированы в УПТ. Однако за его пределами остались, например, регламентации о труде в сельском хозяйстве и на железнодорожном транспорте. УПТ стал самым важным источником фабричного законодательства, действовавшего до Октябрьской революции 1917 г.³.

Нормы УПТ регулировали наем на фабрично-заводских, горных и горно-заводских предприятиях (ст. 42) на основании общих постановлений о личном найме с дополнениями и изменениями в нижеследующих статьях. Эти статьи касались специфики заключения и расторжения таких договоров, порядка и сроков выплаты заработной платы, особенностей договорных отношений с определенными категориями работников. После принятия УПТ можно говорить о завершении в основном формирования системы российского фабричного (трудового) законодательства как относительно автономного массива систематизированных нормативных правовых актов⁴.

Трудовой договор в советском трудовом праве. КЗоТы РСФСР 1918, 1922, 1971 гг. Если до Октябрьской революции развитие отечественных норм о трудовом договоре шло по пути сближения базовых юридических идей в России и государствах Западной Европы, то после событий в октябре 1917 г. это развитие стало резко специфичным. КЗоТ РСФСР, утвержденный ВЦИК 4 ноября 1918 г., как бы подвел к выводу о том, что в РСФСР сформировалось трудовое право как особая отрасль советского права⁵.

Следует особо отметить, что КЗоТ 1918 г. стал не только одним из первых кодифицированных актов Советской России, но и одним из первых кодифицированных актов трудового законодательства в мире. Более ранний правовой акт такого рода появился во Франции, где кодификация трудового законодательства была осуществлена в 1910 г. впервые в мире⁶.

¹ *Договоры о труде в сфере действия трудового права...* С. 41-42.

² *Киселев И.Я.* Указ. соч. С. 19.

³ *Бугров Л.Ю.* Указ. соч. С. 21-22.

⁴ *Договоры о труде в сфере действия трудового права...* С. 45-47.

⁵ *Бугров Л.Ю.* Указ. соч. С. 30.

⁶ *Крашенинников П.В.* Страсти по праву. М., 2018. С. 237.

КЗоТ 1918 г. не предусматривал норм о трудовом договоре. Первый раздел КЗоТ 1918 г. был посвящен трудовой повинности. Вместе с тем КЗоТ 1918 г. ввел в отечественное трудовое право принцип возможности увольнения только по основаниям, указанным в законодательстве. В ст. 46 предусматривалось 5 таких оснований. Несмотря на непризнание трудового договора, КЗоТ 1918 г. закрепил одну из наиболее важных юридических гарантий свободы трудового договора: увольнение «по желанию самого трудящегося» (п. «д» ст. 46). Правда, эта свобода носила очень ограниченный характер, ведь была обязательной проверка оснований ухода трудящегося органом рабочего самоуправления¹. Исходившие от советской власти нормы имели безусловный принудительный характер, такие нормы были исключительно нормами публичного трудового права². Заданная тогда планка публичности отечественного трудового права определяла его, по сути, до четвертой кодификации российского трудового права³.

Необходимость второй кодификации трудового права была связана с окончанием Гражданской войны, переходом к новой экономической политике, вхождением РСФСР в состав СССР.

Это был первый российский закон, который, сохранив в порядке исключения привлечение к труду на основании административно-правовых постановлений, в центр каркаса отечественного трудового права ставил трудовой договор (разд. V «О трудовом договоре»). Однако это не было «ренессансом» частного права. Поскольку значительное количество условий труда и одновременно трудового договора определялось в нормативном порядке государством, его можно было считать субъектом любого трудового договора в России⁴.

Трудовой договор в ст. 27 КЗоТ 1922 г. определялся как соглашение двух и более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение. Подобная формулировка подчеркивала генетические связи трудового договора с гражданско-правовыми установками о найме. КЗоТ 1922 г., вслед за КЗоТ 1918 г., исходил из более широкой, чем это есть ныне, сферы трудового права⁵.

Условия трудового договора определялись соглашением сторон. Признавались недействительными условия трудового договора, ухудшающие положение трудящегося по сравнению с условиями, установленными законами о труде, условиями коллективного договора и ПВТР, а также условия, «клонящиеся

¹ Бугров Л.Ю. Указ. соч. С. 31-32.

² Варшавский К.М. Трудовой договор. Л., 1924. С. 7-8. Цит. по: Бугров Л.Ю. Указ. соч. С. 33.

³ Бугров Л.Ю. Указ. соч. С. 33.

⁴ Бугров Л.Ю. Указ. соч. С. 34.

⁵ См. об этом подробно: Бугров Л.Ю. Указ. соч. С. 34-35; Головина С.Ю. Кодификация трудового законодательства / Кодификация частного права // под ред. Д.А. Медведева [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

к ограничению политических и общегражданских прав» (ст. 28 КЗоТ 1922 г.). В целом все договоры и соглашения о труде, ухудшающие условия труда по сравнению с положениями КЗоТ 1922 г., считались недействительными (ст. 4 КЗоТ 1922 г.).

Заключение трудового договора обязательно сопровождалось выдачей расчетной книжки всем рабочим и служащим (кроме лиц, принадлежащих к администрации). Впрочем, это правило не действовало при заключении трудового договора на срок менее одной недели (ст. 29 КЗоТ 1922 г.).

В соответствии со ст. 34 КЗоТ 1922 г., трудовые договоры заключались а) на определенный срок не свыше одного года; б) на срок неопределенный; в) на время выполнения какой-то работы.

Представляет интерес то обстоятельство, что КЗоТ 1922 г. допускал заключение трудовых договоров как с отдельными лицами, так и с их группами (артели и др.). ТК РФ такой возможности не предоставляет. Напротив, личное выполнение работником его трудовой функции является одним из ключевых признаков современного трудового договора (ст. 56 ТК РФ).

Перевод нанявшегося из одного предприятия в другое или перемещение из одной местности в другую, хотя бы вместе с предприятием, допускались только с согласия рабочего или служащего (ст. 37 КЗоТ 1922 г.).

Трудовой договор прекращался: а) соглашением сторон; б) истечением срока; в) окончанием установленной работы; г) по заявлению стороны (нанимателя или нанявшегося) (ст. 44 КЗоТ 1922). Исключение из правил было установлено в отношении лиц, заключивших срочный трудовой договор: в соответствии со ст. 48 КЗоТ 1922 г., они могли уволиться до истечения срока только при наличии перечисленных в законе уважительных причин (вследствие грубого обращения со стороны нанимателя, неполучения в срок установленного вознаграждения и др.).

В целях защиты трудовых прав работников возможности работодателя расторгнуть трудовой договор были ограничены: установлен закрытый перечень оснований расторжения, предусмотрено участие расценочно-конфликтной комиссии в принятии решения об увольнении работников по некоторым основаниям, закреплены дополнительные гарантии для членов фабрично-заводского комитета профсоюза, введены новые обязанности нанимателя предупреждать работников о предстоящем увольнении и выплачивать выходное пособие (ст. 47 КЗоТ 1922 г.)¹.

Однако после принятия КЗоТ 1922 г. начался процесс отступления от достигнутого уровня юридической защиты трудящихся, в т.ч., от правил о трудовых договорах. Впоследствии оправданием тому стала Вторая мировая война в Европе и угроза военного вторжения. Так, например, указом Президиума

¹ Головина С.Ю. Указ. соч.

Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. «О переходе на восьмичасовой рабочий день, семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» была увеличена продолжительность рабочего дня для рабочих предприятий, служащих учреждений и подростков, достигших 16 лет, до 8 часов. Повсеместно введена 7-дневная рабочая неделя (считая седьмой день недели – воскресенье – днем отдыха), запрещен самовольный уход с предприятий и учреждений.

Разрешение на уход с работы мог дать только руководитель предприятия и учреждения, но в некоторых случаях, упомянутых как в самом указе (при невозможности по заключению врачебно-трудовой экспертной комиссии выполнять прежнюю работу вследствие болезни или инвалидности и при отсутствии другой подходящей работы; в связи с выходом на пенсию; в связи с зачислением в высшее или среднее специальное учебное заведение), так и в отдельных постановлениях¹, руководитель был обязан такие разрешения давать.

За самовольный уход с работы была установлена уголовная ответственность в виде тюремного заключения сроком от двух месяцев до четырех месяцев. Прогул без уважительной причины карался исправительно-трудовыми работами по месту работы на срок до 6 месяцев с удержанием из заработной платы до 25%. Проголом считалось опоздание к началу работы или после обеденного перерыва, если данное нарушение трудовой дисциплины вызвало потерю рабочего времени более 20 минут. Указанные нарушения приравнивались к прогулу и в том случае, если они вызывали потерю рабочего времени не более 20 минут, но имели место три раза в течение одного месяца или четыре раза в течение двух месяцев подряд. Равным образом считались прогульщиками служащие, появившиеся на работе в нетрезвом состоянии.

19 октября 1940 г. принят указ Президиума Верховного Совета СССР «О порядке обязательного перевода инженеров, техников, мастеров, служащих и квалифицированных рабочих с одних предприятий и учреждений в другие». Данным документом право перевода предоставлялось народным комиссарам СССР. Причем в Указе подчеркивалось, что перевод не должен вести к какому-либо материальному ущербу переводимого работника. Поэтому в порядке компенсации работникам устанавливались денежные выплаты при переводе (оплата стоимости проезда к новому месту работника и членов его семьи и провоза имущества, единовременное пособие при устройстве на новом месте и др.)².

В период массовой эвакуации военных заводов в восточные районы страны был издан указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 декабря 1941 г. «Об ответственности рабочих и служащих предприятий военной промышлен-

¹ Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства: учебное пособие. М., 1986. С. 26.

² Волкова О.Н. Указ. соч. С. 28.

ности за самовольный уход с предприятий». Все рабочие и служащие предприятий военной промышленности были объявлены мобилизованными и закреплялись за теми предприятиями, на которых они работали. Самовольный уход с работы рассматривался как дезертирство и карался тюремным заключением на срок от пяти до восьми лет¹.

Как отмечал Л. Ю. Бугров, «в годы Великой Отечественной войны в сфере трудового права в нашей стране широко применялись и иные нормы административно-правового и уголовно-правового характера. Предусматривалась мобилизация трудоспособного городского населения, не работавшего в государственных учреждениях и на государственных предприятиях. ... Думается, что в собственно военное время и в первые годы после Великой победы под административным методом (исключая «перегибы») были довольно весомые основания. Но вряд ли можно убедительно объяснить то, что ограничения в праве работников на увольнение с работы по собственному желанию, «судебная» ответственность за прогул или самовольный уход с работы были отменены только указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 апреля 1956 г. «Об отмене судебной ответственности рабочих и служащих за самовольный уход с предприятий и из учреждений и за прогул без уважительной причины»². Однако справедливости ради стоит отметить, что с 1951 г. уголовная ответственность за прогул практически не применялась³.

Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде стали первым союзным кодифицированным законом о труде. Они были приняты 15 июля 1970 г. и вступили в силу с 1 января 1971 г. КЗоТ 1922 г. после этого сохранял силу только в части, не противоречащей указанным Основам, которые стали «базой» для создания КЗоТов союзных республик.

КЗоТ 1971 г. вступил в силу с 1 апреля 1972 г. Он поднял планку юридической защиты работников на недостижимую высоту. Таких правовых гарантий, защищающих работников в вопросах приема на работу, отстранения от работы и увольнений, мировая юриспруденция не знала до этого, не знает теперь и вряд ли еще будет знать когда-либо до тех пор, пока существует право. Так, например, в КЗоТ 1971 г. был провозглашен запрет необоснованного отказа в приеме на работу (ст. 16). Фактическое допущение к работе считалось заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ч. 3 ст. 18 КЗоТ 1971 г.). Были установлены: запрет при приеме на работу требовать от трудящихся документы, помимо предусмотренных законодательством (ст. 19 КЗоТ 1971 г.); ограничение переводов

¹ Волкова О.Н. Там же. С. 29-30.

² Бугров Л.Ю. Указ. соч. С. 39.

³ Лушников А.М. Право и экономика. М., 2019. С. 137.

на другую работу, допускаемых без согласия переводимых лиц (ст. 26, 135 КЗоТ 1971 г.). Расширены права работников при прекращении трудового договора, произошло соответствующее уменьшение прав работодателей при решении соответствующих вопросов (ст. 31-37, 235, 254 КЗоТ 1971 г.). В последующем права работников были усилены только в части изменения трудового договора, а по всем другим субинститутам вскоре «планку пришлось понижать»¹.

После распада СССР начался сложный процесс трансформации советского трудового права. В новых экономических условиях начала 90-х гг. многое оставалось неясным, даже судьба трудового договора.

До начала экономических и социальных реформ виды индивидуальных договоров о труде были стабильными, более того, почти не развивались. Среди таких договоров явно доминировал трудовой договор. Переход экономики России к рыночным отношениям, признание и защита равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности дали ученым основания предположить, что, «если процесс приватизации государственной и муниципальной собственности на средства производства будет протекать так, как это сейчас намечено, трудовой договор (в современном понимании этой категории) в ТК РФ должен потерять свое приоритетное значение»².

Исследователям в начале 90-х гг. виделось два пути развития событий. Первый связывался с резким уменьшением законодательных гарантий для работников, в результате чего правила о трудовом договоре стали бы настолько эластичными, что были бы пригодны для любой формы собственности. Второй путь представлял собой дифференциацию видов договоров о труде (трудовой договор, договор о труде на корпоративном предприятии, договор трудового найма). При этом трудовой договор сохранял существующий уровень гарантий, но распространялся бы на работников государственных и муниципальных предприятий. Договор о труде на корпоративном предприятии регулировал бы отношения «работающих собственников», а договор трудового найма – трудовые отношения на частных предприятиях³.

Ни тот, ни другой варианты реализованы в итоге не были. ТК РФ был принят 21 декабря 2001 г. и вступил в силу с 1 февраля 2002 г. История развития российских норм о трудовом договоре продолжается. На основании Федерального закона от 16 июня 2006 г. нормы о трудовом договоре были вновь существенно изменены. Отчасти это объясняется необходимостью устранения правовых

¹ Бугров Л.Ю. Указ. соч. С. 44.

² Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992. С. 83.

³ См. об этом: Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. С. 84-86; Васильева Ю.В. Шуралева С.В. К вопросу о становлении и современном состоянии парадигм российского трудового права и права социального обеспечения // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2018. Вып. 41. С. 454-477. DOI: 10.17072/1995-4190-2018-41-454-477.

дефектов, приведения трудового законодательства в соответствие с международными стандартами.

Не менее важной задачей является модернизация трудового законодательства в связи с цифровизацией экономики, которая порождает качественно новые бизнес-модели, а следовательно, и новые формы организации труда (дистанционная работа, краудворкинг и др.)¹.

По-видимому, в будущем индустриальная парадигма трудовых отношений (бессрочный трудовой договор, предполагающий полную занятость, фиксированный график работы не более 40 часов в неделю в интересах, под управлением и контролем работодателя на его территории) утратит господствующее положение. Трудовые отношения, именуемые ныне нетипичными, вполне могут стать обычной практикой для многих людей.

Важно, чтобы нетипичная занятость (например, в рамках краудворкинговых платформ) не была неустойчивой² и вынужденной, т.е. такой, на которую работник соглашается от безысходности, не имея возможности получить работу по трудовому договору со всеми сопутствующими правами и гарантиями. В этих условиях современное трудовое право должно предлагать обществу новые, отвечающие социальной справедливости модели будущих трудовых отношений.

Понятие трудового договора. Появление термина «трудовой договор» связано с пиком развития фабричного законодательства³. В XIX в. появляется критика юридических взглядов на труд как на вещь. Профессор Боннского университета В. Эндеманн призвал исследовать сделку о труде во всех его многообразных проявлениях для выяснения ее юридической природы. Прямым откликом на призыв В. Эндеманна считают двухтомный труд Ф. Лотмара, посвященный выяснению нового понятия «Arbeitsvertrag»⁴.

В дореволюционной России основная заслуга в исследовании трудового договора принадлежит Л.С. Талю. Ученый отмечал, что «потребность в чужом труде в практической жизни удовлетворяется путем договора двояким образом:

¹ См., например: *Томашевский К. Л.* Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI веке // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 32-36; *Васильева Ю.В., Шуралева С.В.* Дистанционная работа в России: проблемы правового регулирования // Вестник Российского фонда фундаментальных исследований. Гуманитарные и общественные науки. 2017. № 4 (89). С. 96-107; *Люттов Н.Л.* Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex Russica. 2018. № 10 (143). С. 30-39. DOI: 10.17803/1729-5920.2018.143.10.030-039; *Чесалина О.В.* Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 12-15; *Шуралева С.В.* Работники в «облаках»: влияние интернет-платформ на развитие трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 15-18.

² См. об этом, например: *Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: научная монография / коллектив авторов; гл. науч. ред. В.Н. Бобков; редкол.: И.В. Новикова (зам. гл. ред.), В.Г. Квачев, И.Б. Колмаков, Н.В. Локтюхина, Н.Л.Люттов, Ю.Г. Одегов, Е.В. Одинцова, В.В. Павлова, И.А. Шичкин.* М., 2018. 342 с.

³ *Бугров Л.Ю.* Трудовой договор в России и за рубежом. С. 25.

⁴ *Гордон В.М.* К учению о трудовых договорах // *Таль Л.С.* Трудовой договор: цивилистическое исследование. М., 2006. С. 42-43.

или работа обещается работником в виде собственной хозяйственной деятельности, обособленной от деятельности работодателя (*предпринимательский труд*), или работодатель приобретает право в течение известного времени и в определенных границах располагать чужую рабочую силу как орудием своей хозяйственной деятельности, направляя ее по собственному усмотрению (*служебный труд*). В последнем случае работник в соответственных пределах на время ограничивается в своем хозяйственном самоопределении. Отправляемая им по договору деятельности экономически составляет деятельность работодателя, осуществляемую через него, а не его собственную. Правовой формой для такого приспособления рабочей силы одного человека к задачам другого и служит трудовой договор»¹.

По мысли Л.С. Таля, сущность трудового договора заключается в том, что «одно лицо обещает за вознаграждение приложение своей рабочей силы на определенный или неопределенный срок к предприятию или хозяйству другого в качестве несамостоятельного работника (рабочего, служащего или ученика), обязуясь подчиняться, насколько это вытекает из содержания и цели договора, хозяйской власти работодателя»².

Л.С. Таль выделил следующие признаки трудового договора:

1) нанявшийся предоставляет свою рабочую силу на время и в пользу предприятия или хозяйства другого лица;

2) подчинение рабочей силы и – в известной мере – личности работника хозяйской власти;

3) несамостоятельность работника, его «служебное положение»³.

Еще одним признаком выступало обещание работодателем вознаграждения, которому присущ алиментарный характер⁴. Алиментарность в современном понимании можно трактовать как обязательную выплату известного минимума заработной платы, являющейся единственным источником существования работника, материальной основой его жизни.

Во многом идеи Л.С. Таля не утратили своей актуальности до сих пор.

Как уже было упомянуто, КЗоТ 1918 г. не содержал норм о трудовом договоре в принципе, а в ст. 27 КЗоТ 1922 г. трудовой договор определялся достаточно широко (как соглашение двух и более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение).

¹ Таль Л.С. Указ. соч. С.136.

² Таль Л.С. Указ. соч. С. 138.

³ Там же. С. 136.

⁴ Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1916. С. 72-75. Его же. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 97. Цит. по: *Договоры о труде в сфере действия трудового права*. С. 48.

Комментируя данное определение, Н.Г. Александров писал о том, что термины «нанимающийся» и «наниматель» весьма условно применены к сторонам трудового договора, поскольку «в СССР нет уже деления общества на продавцов и покупателей рабочей силы». Применительно к социалистическому трудовому договору вместо нанимающегося правильнее говорить «рабочий» и «служащий». В юридическом смысле «рабочим» или «служащим» называется именно тот, кто в данный момент состоит в таких правоотношениях, которые обязывают его выполнять работу в качестве рабочего или служащего определенного предприятия, учреждения или хозяйства. Таким образом, Н.Г. Александров предлагал под трудовым договором понимать соглашение о работе в качестве рабочего или служащего¹.

В первоначальном варианте ст. 15 КЗоТ 1971 г. трудовой договор определялся как соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Нетрудно заметить, что данная дефиниция имеет «генетическое родство» с современным легальным определением трудового договора.

Согласно ст. 56 ТК РФ, трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется:

- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции;
- обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением,
- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Работник в свою очередь обязуется:

- лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Фраза «в интересах, под управлением и контролем работодателя» появилась в определении трудового договора в связи с запрещением заемного труда, под которым в ст. 56. 1 ТК РФ понимается труд, осуществляемый работником

¹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 2009. С. 231-232.

по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Запретив заемный труд в ст. 56.1 ТК РФ, законодатель, тем не менее, предусмотрел гл. 53.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)»¹. В этом все же видится пусть частичная, но легализация заемного труда.

Термин «трудовой договор», помимо соглашения между работником и работодателем, имеет и другие значения. Так, например, под трудовым договором может подразумеваться юридический документ. Именно в таком контексте он упоминается, например, в ст. 57 ТК РФ, регламентирующей содержание трудового договора. Трудовой договор также является и юридическим фактом, порождающим трудовые отношения. Так, в ч. 1 ст. 16 ТК РФ указывается, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. Трудовой договор в определенных случаях означает центральный институт трудового права, основные правила о котором сосредоточены в разд. III ТК РФ.

Соотношение трудового договора с иными договорами о труде (службе).

Трудовой договор, служебный контракт, трудовой договор о прохождении муниципальной службы. Система государственной службы РФ включает:

- 1) государственную гражданскую службу (РФ и субъектов РФ);
- 2) военную службу;
- 3) государственную службу иных видов.

Военная служба и государственная служба иных видов, которые устанавливаются федеральными законами, являются видами федеральной государственной службы (ч. 1 ст. 2 Федерального закона о системе государственной службы).

Согласно абз. 2 ч. 8 ст. 11 ТК РФ трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы (если они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей).

¹ См. об этом, например: *Костян И. А.* Вопросы легализации заемного труда // *Кадровик. Трудовое право для кадровика.* 2007. № 10 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; *Чесалина О.В.* Юридическая природа договора о предоставлении труда работников // *Журнал российского права.* 2015. № 4. С. 66-77; *Потапов А.В., Костян И.А.* Предоставление труда работников: проблемы правового регулирования // *Правовая система в Российской Федерации: история, содержание, применение норм, проблемы, пути решений: материалы Междунар. науч.-практ. конф.* Пермь, 2016. С. 124-127; *Брюхина Е.Р., Патырбаева К.В.* К вопросу о соотношении заемного труда и труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам // *Пробелы в российском законодательстве.* 2016. № 7. С. 107-111.

Одновременно в ч. 7 ст. 10 ТК РФ предусмотрено распространение на государственных служащих действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, но с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной службе и муниципальной службе.

Отмечая коллизионный характер предписаний абз. 2 ч. 8 ст. 11 и ч. 7 ст. 10 ТК РФ, можно предположить, что законодатель имел в виду, прежде всего, государственных гражданских служащих и государственных служащих, находящихся на государственной службе иных видов. Ранее в Федеральном законе о системе государственной службы вместо словосочетания «государственная служба иных видов» использовался термин «правоохранительная служба».

К государственной службе иных видов относятся, в частности:

– служба в органах внутренних дел, установленная Федеральным законом о службе в органах внутренних дел;

– служба в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, которые названы в Федеральном законе о службе в уголовно-исполнительной системе;

– служба в федеральной противопожарной службе, установленная Федеральным законом от 23 мая 2016 г. № 141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;

– служба в Следственном комитете РФ, установленная Федеральным законом о Следственном комитете (за исключением военнослужащих);

– служба в таможенных органах, установленная Федеральным законом от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации».

Необходимо отметить, что правовой статус служащих указанных органов неоднороден. В качестве примера можно привести Следственный комитет РФ, где лица проходят службу трех видов: 1) службу в Следственном комитете РФ, которая является федеральной государственной службой (на таких сотрудников распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными Федеральным законом о Следственном комитете); 2) военную службу; 3) федеральную гражданскую службу в соответствии с Федеральным законом о гражданской службе с учетом особенностей, предусмотренных Федеральным законом о Следственном комитете (ст. 15 Федерального закона о Следственном комитете).

Таким образом, с лицом, поступающим в Следственный комитет на должность сотрудника, будет заключен трудовой договор, на должность феде-

рального гражданского служащего – служебный контракт (п. 4, 5 Порядка приема на службу (работу) в Следственный комитет Российской Федерации, назначения, перевода на должность, освобождения от должности и увольнения из Следственного комитета Российской Федерации, утвержденного приказом Следственного комитета Российской Федерации от 6 июля 2018 г. № 66).

На службу в органы и организации прокуратуры граждане также принимаются на условиях трудового договора (ч. 3 ст. 40.1 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»).

Правовое регулирование гражданской службы находится в совместном ведении РФ и ее субъектов. Основные правила, в т.ч. главы 5 и 6, посвященные служебному контракту, основаниям и последствиям его прекращения, сконцентрированы в Федеральном законе о гражданской службе. Вместе с тем в каждом субъекте РФ имеется система регионального законодательства о гражданской службе (Закон Пермского края от 7 декабря 2006 № 34-КЗ «О государственной гражданской службе Пермского края» и др.), которая обуславливает некоторые нюансы содержания служебных контрактов государственных гражданских служащих края (например, наименование классного чина).

Прохождение государственной гражданской службы оформляется служебным контрактом. Его дефиниция закреплена в ст. 23 Федерального закона о гражданской службе. Если сопоставить определение служебного контракта и трудового договора, легко заметить отличия в наименованиях (например, стороны служебного контракта именуются «представитель нанимателя» и «гражданский служащий»), но содержательно эти конструкции практически идентичные.

Как и трудовой договор, служебный контракт определяется через родовую категорию «соглашение». Обязанности представителя нанимателя (например, предоставить возможность замещения определенной должности гражданской службы; своевременно и в полном объеме выплачивать денежное содержание) и гражданского служащего (исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом; соблюдение служебного распорядка) корреспондируют соответствующим обязанностям работодателя и работника.

На основании изложенного, а также учитывая аргументы (и контраргументы), приведенные Л.Ю. Бугровым¹, следует признать служебный контракт особой разновидностью трудового договора. Специфика служебного контракта в общих чертах такова, что в значительной степени его условия предопределены законодательством, на основе которого составлена примерная форма служебного контракта, утвержденная указом Президента РФ от 16 февраля 2005 г.

¹ Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. С. 127-146.

№ 159. Как следствие – резко ограничен круг условий, о которых стороны служебного контракта могут договориться.

В отличие от трудового договора, на основании которого издается приказ о приеме на работу, служебный контракт вторичен по отношению к акту государственного органа о назначении на должность гражданской службы (ч. 1 ст. 26 Федерального закона о гражданской службе).

Поступление гражданина на муниципальную службу осуществляется в результате назначения на должность муниципальной службы на условиях трудового договора в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, предусмотренных Федеральным законом о муниципальной службе (ч. 6 ст. 16 Федерального закона о муниципальной службе). Однако и на муниципальной службе есть место контрактам, которые заключаются с главами местных администраций (ч. 7 ст. 16 Федерального закона о муниципальной службе).

Трудовой договор с муниципальным служащим также можно рассматривать как один из видов трудового договора, между трудовым договором и служебным контрактом он занимает «промежуточное» положение.

С одной стороны, роль трудового законодательства в правовом регулировании трудовых договоров с муниципальными служащими все-таки более существенна по сравнению со служебным контрактом. Однако если рассматривать, например, корректировку и уточнение условий трудового договора (контакта), то для муниципальных служащих, как и для гражданских служащих, возможности здесь минимальны.

С другой стороны, в силу ст. 5 Федерального закона о муниципальной службе, по ряду направлений между гражданской и муниципальной службой существует взаимосвязь, которая, в т.ч. обуславливает постепенное распространение правового регулирования труда гражданских служащих на муниципальных служащих.

В литературе можно встретить различные точки зрения по этому поводу, обусловленные, как правило, научной специальностью исследователей. Например, С.Е. Чаннов считает, что Федеральный закон о муниципальной службе не более чем «паллиатив, созданный в результате стремления совместить несовместимое – публичное регулирование в рамках частного (трудового) права»¹. К числу главных недостатков указанного закона исследователи в области административного права относят его построение на основе трудово-правовой концепции, что не способствует созданию в РФ единой системы служебного законода-

¹ Чаннов С.Е. Муниципальная служба в контексте служебного и трудового права: публичность или квазипубличность? // Конституционное и муниципальное право. 2008. № 18 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

тельства; отсутствие правового регулирования специфики муниципальной службы как особого вида службы¹.

Однако следует принять во внимание и аргументы специалистов в области трудового права. По мнению Ю.В. Жильцовой и Е.В. Козиной, деятельность муниципальных служащих различается не только по уровням регулирования, но по целям и даже по ответственности. Столь жесткое регулирование труда муниципальных служащих видится не в полной мере оправданным. А в некоторых случаях, особенно в вопросах оплаты труда, не позволяет повышать эффективность их деятельности².

Не рассматривая скрупулезно дискуссию об отраслевой принадлежности договоров применительно к публичной службе в России³, хотелось бы завершить раздел о соотношении трудового договора и договоров в сфере гражданской и муниципальной службы двумя очень точными высказываниями, принадлежащими Л.Ю. Бугрову и Б.Т. Жумагулову.

Л.Ю. Бугров утверждал: наличие у договоров (контрактов), в целом определяемых по одной отрасли права, некоторых признаков договоров (контрактов) по какой-то другой отрасли права надо трактовать как доказательство в пользу отказа от традиции предельно четкого отграничения отраслей в системе национального права друг от друга. Когда отдельные отрасли права выполняют сходные функции, они, видимо, не могут не взаимопроникать в предмет пограничных отраслей⁴.

Б.Т. Жумагулов справедливо отмечает, что сам факт дублирования норм трудового законодательства в нормативных правовых актах, регулирующих государственную службу, не дает основания абстрагировать ее от трудовых правоотношений. От этого правоотношения государственных служащих в связи с исполнением своих трудовых обязанностей не перестают быть трудовыми⁵.

О проблеме разграничения гражданско-правовых и трудовых договоров упоминал еще Л.С. Таль. Выделяя в качестве типичных правовых форм пользования чужим трудом договоры о несамостоятельном труде (собственно трудовые договоры) и договоры о самостоятельном (предпринимательском) труде, ученый справедливо отмечал: «... проведение резкой грани между ними оказы-

¹ Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Реформирование законодательства о муниципальной службе как составная часть административной реформы // Трудовое право. 2007. № 4 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Жильцова Ю.В., Козина Е.В. Ограничение свободы сторон в обсуждении условий трудового договора с муниципальными служащими // Муниципалитет: экономика и управление. 2018. № 2 (23). С. 114.

³ О дискуссии относительно правовой природы норм, регулирующих труд гражданских служащих см. подробно: Иванкина Т.В. Частноправовые и публично-правовые начала в регулировании труда гражданских служащих // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 9. С. 188-207.

⁴ Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. С. 145-146.

⁵ Жумагулов Б.Т. Правовое регулирование трудовых отношений государственных служащих в Республике Казахстан. Алматы, 2004. С. 48. Цит. по: Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. С. 145.

вается практически невозможным. В хозяйственной жизни они часто так близко соприкасаются, и благодаря их эластичности типичные особенности каждой из них в такой мере сглаживаются, что получают промежуточные формы, сильно затрудняющие их точное разграничение»¹.

В советский период в связи с особой ролью труда и трудового права (достаточно вспомнить преамбулу КЗоТ 1971 г.) вопрос о разграничении трудовых и гражданско-правовых договоров не был насущным.

Однако в начале 90-х гг. XX в. ситуация резко изменилась. Были предприняты многочисленные попытки доказать если не полную несостоятельность трудового права, то хотя бы целесообразность резкого уменьшения круга регулируемых им отношений ... Это в конечном счете вылилось в усиление тенденции гражданско-правового регулирования в области отношений по поводу труда².

Определенную роль здесь играет и то, что работодатели практически везде и всегда воспринимают защиты нормы в отношении работников как экономическое бремя для себя, а потому стремятся либо увести трудовые отношения с работниками «в тень», либо «маскировать» трудовые отношения под видом гражданско-правовых³. В последнем случае доказать наличие трудовых отношений бывает сложно, поскольку отношения между сторонами в договоре могут быть похожи как на трудовые, так и на гражданско-правовые. Этому в немалой степени способствуют достаточно широкие по содержанию легальные дефиниции договора подряда (ст. 702 ГК РФ) и договора возмездного оказания услуг (ст. 779 ГК РФ).

Видимо, в т.ч. и по причине сложности разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений в ТК РФ включена ст. 19.1 «Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями».

Проблема осложняется тем, что современные типы труда в своей массе существенно отличаются от тех, которые были наиболее характерны для периода выработки классических норм трудового права в эпоху промышленной революции. На смену доминированию тейлористской организации управления трудом, когда работодатель максимально четко регламентировал труд работника (как правило, фабричного рабочего), приходят очень разнообразные формы трудовых отношений, в которых творчеству работника и самостоятельному оп-

¹ Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. С. 139.

² Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. С. 149-150.

³ Лютов Н.Л. Межотраслевая координация при применении норм трудового и гражданского права к отношениям, складывающимся в корпоративных организациях / Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях: монография / Н.Л. Лютов [и др.]; под ред. Н.Л. Лютова. М., 2016. С. 18.

ределению того, как должна быть выполнена работа, уделяется все большая роль¹.

На международном уровне критериям разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений посвящена Рекомендация МОТ № 198. В соответствии с п. 13 Рекомендации МОТ № 198, государства-члены должны предусмотреть возможность определения в своих законодательных и нормативных правовых актах, либо иными средствами, конкретных признаков существования трудового правоотношения. К таким признакам могли бы относиться следующие:

а) тот факт, что работа: выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; предполагает интеграцию работника в организационную структуру предприятия; выполняется исключительно или главным образом в интересах другого лица; выполняется лично работником; выполняется в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; имеет определенную продолжительность и подразумевает определенную преемственность; требует присутствия работника; предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу;

б) периодическая выплата вознаграждения работнику; тот факт, что данное вознаграждение является единственным или основным источником доходов работника; осуществление оплаты труда в натуральном выражении путем предоставления работнику, к примеру, пищевых продуктов, жилья или транспортных средств; признание таких прав, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата стороной, заказавшей проведение работ, поездок, предпринимаемых работником в целях выполнения работы; или то, что работник не несет финансового риска.

Согласно подп. «б» п. 11 Рекомендации МОТ № 198, правовая презумпция существования индивидуального трудового правоотношения устанавливается в том случае, когда определено наличие одного или нескольких соответствующих признаков. Определение того, какие признаки достаточны для признания отношений трудовыми, остается за правоприменителем в каждой конкретной ситуации. Не только тип трудовых отношений, но и конкретная национальная правовая система могут очень по-разному оценивать статус тех или иных групп работающих².

Так, например, в США статус работников за водителями Uber судом в 2016 г. не был признан³. А в 2017 г. Апелляционный трибунал по трудовым

¹ Лютов Н.Л. Межотраслевая координация ... С. 18.

² Лютов Н.Л. Межотраслевая ... С. 19-21.

³ Там же.

спорам в Великобритании принял противоположное решение о том, что водители, сотрудничающие с сервисом онлайн-заказа такси Uber, должны считаться его сотрудниками, а не самостоятельно занятыми лицами¹.

Что же касается России, то, в соответствии с абз. 3 п. 8 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу ч. 4 ст. 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. При этом неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями, толкуются в пользу наличия трудовых отношений (ч. 3. ст. 19.1 ТК РФ).

Практика российских судов по поводу признания факта наличия трудовых отношений достаточно обширна. В подавляющем большинстве судебных дел указывается, что для квалификации трудовых отношений ключевым фактором выступает труд как процесс, а не результат труда². По-видимому, этот признак опирается на выполнение работником трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), которая упоминается как в определении трудовых отношений (ст. 15 ТК РФ), так и в легальной дефиниции трудового договора.

Второй по распространенности фактор – подчинение работника работодателю. Среди наиболее распространенных признаков, выделяемых судами, – применение работодателем отдельных формальностей, присущих оформлению трудовых отношений, несмотря на то, что сам договор между сторонами обозначен как гражданско-правовой (включение соответствующей работы в штатное расписание, внесение записи в трудовую книжку, упоминание в договоре трудовых обязанностей работника, заключение договора обязательного медицинского страхования, издание приказа о приеме на работу и т.д.). Довольно распространенными признаками, встречающимися в судебных решениях, являются ссылки на подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, личное выполнение работы, обозначение в договоре рабочего места. В настоящее время экономическая зависимость от работодателя (заказчика) судами в

¹Рождественская Я. Британский суд признал водителей Uber его сотрудниками. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3466470> (дата обращения: 09.05.2019); *Uber B.V. and Others v Mr Y Aslam and Others*. Appeal No. UKЕАТ/0056/17/DA. URL: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/> (дата обращения: 09.05.2019).

²Люттов Н.Л. Межотраслевая координация ... С. 22-23.

качестве критерия наличия трудовых отношений не рассматривается, а существование «экономически зависимых» подрядчиков игнорируется не только российским законодательством, но и правоприменительной практикой¹.

Безусловно, отсутствие единого набора критериев, применяемых российскими судами при установлении факта наличия трудовых отношений и признания гражданско-правового договора трудовым договором, не способствует определенности правового статуса его сторон и стабильности соответствующих отношений. Однако указанная проблема, быть может, не имеет простого и быстрого решения еще и потому, что связана с глубинным и важным вопросом о трансформации трудовых отношений, с дискуссией о предмете современного трудового права, описание и анализ которой выходит за рамки настоящего учебного пособия.

¹Лютнев Н.Л. Межотраслевая координация ... С. 24.

Использованные источники и литература

Правовые акты

1. Устав о промышленном труде 1913 г.
2. КЗоТ РСФСР 1918 г.
3. КЗоТ РСФСР 1922 г.
4. КЗоТ РСФСР 1971 г.
5. ТК РФ.
6. ГК РФ (ч. 1, 2).
7. Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».
8. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».
9. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
10. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».
11. Закон Пермского края от 7 декабря 2006 г. № 34-КЗ «О государственной гражданской службе Пермского края».
12. Закон Пермского края от 4 мая 2008 г. № 228-ПК «О муниципальной службе в Пермском крае».

Судебная практика

1. Постановление Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
2. Обзор судебной практики по спорам, связанным с прохождением службы государственными гражданскими служащими и муниципальными служащими (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 22 июня 2016 г.).
3. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками органов внутренних дел, сотрудниками органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками Следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена федеральная государственная служба) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15 ноября 2017 г.).

Специальная литература

1. *Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. М., 2017. 688 с.*
2. *Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 2009. 344 с.*
3. *Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992. 236 с.*
4. *Бугров Л.Ю. Развитие норм о трудовом договоре в советском и постсоветском российском праве // Трудовое право России: проблемы теории и практики: межвуз. сб. науч. тр., посвященный 100- летию со дня рождения заслуженного деятеля науки РСФСР, д-ра юрид. наук, проф. Николая Григорьевича Александрова. М., 2008. С. 25–46.*
5. *Бугров Л.Ю. К дискуссии о трудовом договоре как источнике права // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2. С. 53-58.*
6. *Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013. 642 с.*
7. *Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства. М., 1986. 63 с.*
8. *Головина С.Ю. Кодификация трудового законодательства // Кодификация частного права / под. ред. Д.А. Медведева [Электронный ресурс]. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».*
9. *Договоры о труде в сфере действия трудового права: учеб. пособие / К.Н. Гусов, К.Д. Крылов, А.М. Лушников [и др.]; под. ред. К.Н. Гусова. М., 2010. 256 с.*
10. *Жильцова Ю.В., Козина Е.В. Ограничение свободы сторон в обсуждении условий трудового договора с муниципальными служащими // Муниципалитет: экономика и управление. 2018. № 2 (23). С. 111-115.*
11. *Иванкина Т.В. Частноправовые и публично-правовые начала в регулировании труда гражданских служащих // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 9. С. 188-207.*
12. *Иванов А.Б. Из истории подготовки Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г. // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 2. С. 19-23.*
13. *Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М., 2001. 384 с.*
14. *Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник. М., 2006. 608 с.*
15. *Крашенинников П.В. Страсти по праву. М., 2018. 331 с.*

16. *Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях* / Лютов Н.Л. [и др.]; под ред. Н.Л. Лютова. М., 2016. 196 с.

17. *Скачкова Г.С.* Трудовой договор в России: от Кодекса законов о труде 1918 г. до Трудового кодекса 2001 г. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 17.02.2019).

18. *Соболев С.А.* Проблемы современного понимания истории трудового договора в России. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 17.02.2019).

19. *Таль Л.С.* Трудовой договор: цивилистическое исследование. М., 2006. 539 с.

20. *Чаннов С.Е.* Муниципальная служба в контексте служебного и трудового права: публичность или квазипубличность? // Конституционное и муниципальное право. 2008. № 18 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

21. *Пресняков М.В., Чаннов С.Е.* Реформирование законодательства о муниципальной службе как составная часть административной реформы // Трудовое право. 2007. № 4 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Интернет-ресурсы

1. Государственная гражданская служба Пермского края
<https://gs.permkrai.ru>

2. Официальный интернет-портал правовой информации
<http://pravo.gov.ru>

3. Официальный сайт Верховного Суда РФ <http://www.vsrp.ru>

4. Научная электронная библиотека «Киберленинка»
<https://cyberleninka.ru>

5. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»
<http://www.consultant.ru>

6. Справочно-правовая система «Гарант» <https://www.garant.ru>

§ 2. Стороны трудового договора

В соответствии с ч. 2 ст. 56 ТК РФ, сторонами трудового договора являются работник и работодатель.

Правовой статус работника. В качестве работника может выступать только человек (физическое лицо)¹. При этом он становится работником с момента заключения трудового договора, поскольку, согласно ч. 2 ст. 20 ТК, РФ работник – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

В литературе существует точка зрения, в соответствии с которой наличие в трудовом договоре условия вступления его в силу через определенный промежуток времени после его подписания не исключает приобретения физическим лицом статуса работника с момента заключения трудового договора, а также обладания этим статусом до вступления трудового договора в силу².

Возможность заключения трудового договора в законодательстве связывается, прежде всего, с достижением определенного возраста. Статья 63 ТК РФ, предусматривающая правила о возрасте, с которого допускается заключение трудового договора, содержит несколько возрастных границ заключения трудового договора.

По общему правилу, в соответствии с ч. 1 ст. 63 ТК РФ, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Исключения составляют следующие ситуации.

С 15-летнего возраста (ч. 2 ст. 63 ТК РФ) трудовой договор могут заключить:

- лица, получившие общее образование, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью;
- лица, оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

С 14-летнего возраста (ч. 3 ст. 63 ТК РФ) при наличии письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен:

¹ Л.Ю. Бугров предлагал именовать сторону трудового договора, получающую по нему работу, физическим лицом, реализующим свое право на труд.

² Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. тома д.ю.н., проф. Е.Б. Хохлов. СПб., 2007. С. 129.

– с лицом, получившим общее образование, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью;

– с лицом, получающим общее образование, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

ТК РФ стал первым кодифицированным актом, закрепившим возможность заключения трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет (ч. 4 ст. 63 ТК РФ). Однако еще в советское время был принят ряд нормативных актов о применении труда малолетних в творческой сфере. Так, например, постановление Наркомтруда РСФСР от 12 июля 1933 г. «Об условиях труда малолетних подростков, занятых на киносъёмках», согласованное с Наркомпросом РСФСР и Наркомздравом РСФСР, предусматривало возможность принятия малолетних для киносъёмок в любом возрасте, когда они способны сыграть соответствующую роль. Правила об охране работников цирка, утвержденные обязательным постановлением Наркомтруда СССР от 5 июля 1929 г., допускали выступление малолетних в номерах партерных, физкультурно-спортивных, музыкальных и других жанров с 11-летнего возраста¹.

Фактическая способность к труду и признание за малолетними до 14 лет способности быть стороной трудового договора свидетельствуют о наделении этих лиц особой трудовой правосубъектностью, которая выражается в том, что малолетний желает применить свои способности к труду, но при отсутствии способности самостоятельно решить, насколько предлагаемые условия труда отвечают его интересам, правосубъектность малолетнего восполняется его законными представителями².

В силу прямого указания ст. 63 ТК РФ трудовой договор от имени малолетнего работника подписывается его родителем (опекуном).

¹ Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор. С. 137.

² См. об этом, например: Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор. С. 139-141. Драчук М.А. Субъекты трудового права. Омск: Изд-во Омс. гос. ун-та, 2009. С. 274.

Необходимо констатировать соответствие ТК РФ нормам Конвенции МОТ № 138 о минимальном возрасте для приема на работу от 6 июня 1973 г. в части установления минимального возраста для приема на работу (п. 3 ст. 2; п. 1 ст. 3; п. 1 и 2 ст. 7).

Вместе с тем Конвенция касается «работы по найму или другой работы», т.е. выходит за рамки чисто трудовых отношений. ТК РФ регулирует только заключение трудового договора и вступление в трудовые отношения лиц моложе 16 лет. Таким образом, сфера применения ТК РФ уже, чем сфера применения Конвенции, которая распространяется на все сферы экономики, в равной мере к формальному и неформальному сектору экономики, оплачиваемой и неоплачиваемой работе. В России, по свидетельству международных организаций, в частности Комитета по экономическим, социальным и культурным правам ООН, детский труд распространен в первую очередь именно в неформальном секторе экономики и, таким образом, оказывается вне сферы государственного контроля¹.

Повышенный возраст для заключения трудового договора установлен для иностранных граждан и лиц без гражданства (согласно ч. 3 ст. 327.1 ТК РФ, если иное не предусмотрено законодательством, они имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста 18 лет), а также для работников религиозных организаций (с 18 лет, ч. 2 ст. 342 ТК РФ).

Статья 265 ТК РФ содержит запрет на применение труда лиц в возрасте до 18 лет:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- на подземных работах;
- на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания);
- на работах, связанных с переноской и передвижением тяжестей работниками в возрасте до 18 лет, превышающих установленные для них предельные нормы.

По общему правилу предельный возраст для вступления в трудовые отношения в законодательстве не установлен. Однако из данного правила есть исключения. Рассмотрим несколько примеров.

В соответствии со ст. 25.1 Федерального закона о гражданской службе, предельный возраст пребывания на гражданской службе – 65 лет. Однако по

¹ Лютов Н.Л. Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М., 2015. С. 75.

решению представителя нанимателя предельный срок может быть продлен в двух случаях:

– если служащий замещает должность государственной гражданской службы высшей группы должностей (но не свыше, чем до достижения указанным служащим 70 лет);

– если служащий замещает должность государственной гражданской службы категории «помощники (советники)», учреждаемую для содействия лицу, замещающему государственную должность; срок гражданской службы может быть продлен до окончания срока полномочий указанного лица.

В обоих случаях необходимо согласие государственного гражданского служащего на продление предельного срока. Конституционность положений, устанавливающих предельный возраст на гражданской службе, была предметом рассмотрения в Конституционном Суде РФ, который констатировал: установление предельного возраста для нахождения на государственной должности государственной службы, как обусловленного спецификой профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, не может оцениваться как дискриминационное ограничение конституционных прав¹.

Следует подчеркнуть, что заключение срочного служебного контракта с государственным гражданским служащим, достигшим предельного возраста пребывания на гражданской службе, является правом представителя нанимателя, а не его обязанностью (п. 2 Обзора судебной практики по спорам, связанным с прохождением службы государственными гражданскими служащими и муниципальными служащими (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 22 июня 2016 г.)².

При этом заключение срочного служебного контракта с сотрудником, достигшим предельного возраста пребывания на службе, исключает возможность увольнения такого сотрудника до истечения срока продления службы по инициативе его руководителя по основанию достижения им предельного возраста пребывания на службе³.

¹ По запросу группы депутатов Государственной Думы о проверке конституционности положений статьи 25 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации», статьи 43 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», статьи 14 Федерального конституционного закона «О судебной системе Российской Федерации» и статьи 20.1 Федерального закона «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации [Электронный ресурс]: определение Конституц. Суда РФ от 3 октября 2002 г. № 233-О. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Обзор судебной практики по спорам, связанным с прохождением службы государственными гражданскими служащими и муниципальными служащими: утв. Президиумом Верхов. Суда РФ 22 июня 2016 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ Данная позиция высказана в п. 15 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ № 3 (2018), утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 14 ноября 2018 г. URL: <https://www.vsrp.ru/documents/practice/27317/> (дата обращения: 01.05.2019).

Сходные, но не тождественные правила о возможности продления предельного срока нахождения на муниципальной службе предусмотрены и в отношении муниципальных служащих. Согласно ч. 2 ст. 13 Федерального закона о муниципальной службе, гражданин не может быть принят на муниципальную службу после достижения им возраста 65 лет – предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы.

Допускается продление срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы. Однократное продление срока нахождения на муниципальной службе муниципального служащего допускается не более чем на один год (ч. 2 ст. 19 Федерального закона о муниципальной службе).

Не вполне ясен смысл употребления слова «однократное». Можно допустить два варианта толкования данной нормы. При первом варианте получается, что продление срока нахождения на службе возможно только один раз и на срок не свыше одного года. Второй вариант предполагает, что продлевать срок нахождения на муниципальной службе можно несколько раз, однако каждое такое продление не может быть превышать один год.

Еще одним примером установления предельного возраста для работника в трудовых отношениях является правило о том, что в государственных и муниципальных образовательных организациях высшего образования должности ректора, проректоров, руководителей филиалов замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации (ч.12 и 13 ст. 332 ТК РФ).

По представлению ученого совета государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста 70 лет, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Аналогичные правила предусмотрены для руководителя, заместителя руководителя научной организации в ст. 336.2 ТК РФ.

В части 8 ст. 349.5 ТК РФ возраст 65 лет также обозначен в качестве предельного для замещения должностей руководителей, заместителей руководителей медицинских организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов РФ или органам местного самоуправления, руководителей филиалов медицинских организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти. При

этом предусматриваются процедуры продления срока пребывания в должности, но не свыше 70 лет.

Как сторона трудового договора работник обладает комплексом прав и обязанностей, предусмотренных Конституцией РФ, международными договорами, ТК РФ, коллективными договорами и соглашениями, локальными нормативными актами. В ст. 37 Конституции РФ провозглашены право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, запрет принудительного труда, право на отдых, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Основные права и обязанности работника закреплены в ст. 21 ТК РФ. Большая часть прав принадлежит работнику именно как стороне трудового договора, в т.ч:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

Среди обязанностей работника, перечисленных в ст. 21 ТК РФ, необходимо особо отметить добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, соблюдение ПВТР и трудовой дисциплины; выполнение установленных норм труда.

Правовой статус работодателя. Работодателем признается физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ч. 4 ст. 20 ТК РФ). К последней категории можно отнести,

например, заключение собственником имущества унитарного предприятия трудового договора с руководителем унитарного предприятия.

В литературе существует точка зрения, согласно которой иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры, не является носителем работодательской власти в полном объеме, но обладает элементами работодателюй правосубъектности, частично осуществляет права и исполняет обязанности работодателя. Единая работодателюй правосубъектность может распределяться между несколькими лицами¹.

Одним из примеров множественности на стороне работодателя является совместное использование труда работника (employee sharing), получившая распространение в странах ЕС, которое может иметь как стратегический (постоянный), так и разовый характер².

На сегодняшний день российское трудовое законодательство отрицает возможность заключения трудовых договоров с множественностью на стороне работодателя³.

Деятельность частных агентств занятости или других юридических лиц по временному направлению своих работников с их согласия к другому физическому лицу или юридическому лицу (принимающей стороне), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны, по правилам гл. 53.1 ТК РФ формально рассматривать в контексте множественности лиц на стороне работодателя нельзя, поскольку, согласно ч. 1 ст. 341.1 ТК РФ, принимающая сторона не является работодателем для временно направляемых работников.

По правовому статусу работодателей можно разделить на следующие группы:

- работодатели – физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее – работодатели – физические лица, не являющиеся ИП);
- ИП и лица, приравненные к ним;
- юридические лица.

¹ Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор. С. 159.

² Лютов Н.Л. Трудовые отношения с коллективным работодателем: перспективы правового регулирования // Lex Russica. 2018. № 12 (145). С. 9-10.

³ О расщепленной множественности на стороне работодателя см., например: Харитонов М.М. Множественность лиц на стороне работодателя: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2010. С. 10, 21-27. Отсутствие статуса работодателя у транснациональных корпораций в индивидуальных трудовых отношениях, а также тезис о частичной дееспособности транснациональных корпораций в коллективных трудовых отношениях аргументируется в диссертационном исследовании Шуралева С.В. См. об этом: Шуралева С.В. Правовое регулирование индивидуальных и коллективных трудовых отношений в транснациональных корпорациях в России: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2010. С. 9. Тезис о частичной правосубъектности групп юридических лиц содержится в диссертации А.А. Хаваяшхова. См. об этом: Хаваяшхов А.А. Множественность лиц на стороне работодателя: сравнительно-правовой анализ: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2015. С. 8.

Работодателями – физическими лицами, не являющимися ИП, могут стать физические лица:

– по достижении 18 лет при наличии у них гражданской дееспособности в полном объеме (ч. 7 ст. 20 ТК РФ);

– до достижения 18 лет при наличии у них гражданской дееспособности в полном объеме (эмансипированные граждане, достигшие 16 лет и работающие по трудовому договору или занимающиеся предпринимательской деятельностью; а также несовершеннолетние, вступившие в брак) (ч. 7 ст. 20 ТК РФ);

– в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей) (ч. 9 ст. 20 ТК РФ);

– достигшие 18 лет, имеющие самостоятельный доход, но ограниченные судом в дееспособности (с письменного согласия попечителей в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства) (ч. 8 ст. 20 ТК РФ).

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства (ч. 10 ст. 20 ТК РФ).

В литературе обращается внимание на то, что законодатель, допуская возможность заключения трудового договора от имени совершеннолетнего недееспособного гражданина, обходит вопрос о возможности заключения трудового договора от имени малолетнего, имеющего самостоятельный доход. Ведь в гражданско-правовых отношениях по общему правилу различия не наблюдается¹.

Специфическое положение работодателя – физического лица, не являющегося ИП, оказывает влияние на правила о трудовом договоре с данным субъектом. Такой работодатель обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (ч. 4 ст. 303 ТК РФ). Аналогичной регистрации требует также и факт прекращения указанного договора.

Работодатель – физическое лицо, не являющееся ИП, не имеет право производить записи в трудовых книжках и оформлять их для работников, принимаемых на работу впервые (ч. 2 ст. 309 ТК РФ).

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с работником, работающим у физического лица, может быть прекращен по основани-

¹ Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор. С. 167.

ям, предусмотренным трудовым договором. Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяется трудовым договором (ч. 1, 2 ст. 307 ТК РФ).

В литературе справедливо отмечается, что именно работодатели – физические лица, не являющиеся ИП, в отличие от других категорий работодателей, используют труд работника исключительно для удовлетворения личных потребностей. Остальные группы работодателей используют труд работника в предпринимательской или профессиональной деятельности¹. Вместе с тем глава 48 ТК РФ «Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц» распространяет льготный (по сравнению с юридическими лицами) режим прекращения трудового договора и на ИП, что вряд ли объяснимо с позиций конкурентного равенства².

Индивидуальные предприниматели – это физические лица, зарегистрированные, в соответствии с Федеральным законом от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», в качестве ИП и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Государственная регистрация физических лиц в качестве ИП осуществляется ФНС России.

Приравниваются к ним по статусу частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. В этом контексте уместно упомянуть, например, о лицензировании частной охранной деятельности, частной детективной (сыскной) деятельности, образовательной деятельности (за исключением образовательной деятельности, осуществляемой частными образовательными организациями, находящимися на территории инновационного центра «Сколково»).

Отсутствие у физических лиц государственной регистрации и (или) лицензии не освобождает их от исполнения обязанностей, возложенных ТК РФ (ч. 6 ст. 20 ТК РФ).

Работодатели – юридические лица. Дискуссионным является вопрос о возникновении правосубъектности работодателя – юридического лица.

Н.Г. Александров возникновение работодательской правоспособности государственных предприятий и учреждений связывал со штатным расписанием и лимитом по труду, утвержденными и зарегистрированными в установленном

¹ Там же. С. 161.

² Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор. С. 169-170.

порядке¹. Думается, в условиях советского времени такой подход был обоснован. В сегодняшних экономических реалиях он вряд ли применим.

По мнению В.В. Федина, трудовая правосубъектность работодателя возникает с момента его регистрации в качестве плательщика обязательных страховых взносов во внебюджетные фонды РФ (Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования)².

Е.Б. Хохлов, В.А. Сафонов, О.В. Смирнов, М.А. Драчук, например, предлагают за точку отсчета появления работодательской правосубъектности юридических лиц принять возникновение их гражданской правосубъектности (в момент государственной регистрации юридического лица в ЕГРЮЛ)³.

М.А. Жильцов связывает возникновение работодательской правосубъектности организации с момента утверждения ее устава⁴.

Неоднозначно в юридической литературе решается вопрос о работодательской правосубъектности филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений.

Статус работодателя за ними признавался, например, В.Н. Толкуновой, К.Н. Гусовым⁵. О производной (представительской) работодательской правосубъектности упоминается в работах А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, М.А. Жильцова⁶.

Е.Б. Хохлов, В.А. Сафонов считают, что филиалы, представительства или иные обособленные структурные подразделения не могут являться носителями работодательской правосубъектности, но их руководители, иные работники могут быть наделены правом заключать, изменять, прекращать трудовые отношения от имени юридического лица⁷.

Дифференциация правового статуса работодателей продолжается. Главой 48.1 ТК РФ предусмотрены особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.

¹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. С. 204.

² Федин В.В. Проблемы общей части трудового права // Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор. С. 182; Драчук М.А. Указ. соч. С. 217-218; Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор. С. 182.

⁴ Жильцов М.А. Правосубъектность организации как работодателя: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2003. С. 40.

⁵ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2004. С. 80.

⁶ См, например: Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1: Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. М., 2003. С. 250-251; Лушников М.В., Лушников А.М. Очерки трудового права. СПб., 2006. С. 580; Жильцов М.А. Указ. соч. С. 54.

⁷ Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор. С. 182.

В качестве таких работодателей могут выступать хозяйственные общества, хозяйственные партнерства, производственные кооперативы, потребительские кооперативы, крестьянские (фермерские) хозяйства и ИП, соответствующие условиям Федерального закона от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» и сведения о которых внесены в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства по категории микропредприятий. Ведение названного реестра осуществляется ФНС России.

Так, в частности, производственные и потребительские кооперативы, крестьянские (фермерские) хозяйства, ИП относятся к микропредприятиям при выполнении следующих условий:

- среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год не должна превышать пятнадцати человек;
- доход, полученный от осуществления предпринимательской деятельности за предшествующий календарный год, не должен превышать установленное Правительством РФ предельное значение¹.

Особенность правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений с участием работников, которые трудятся на микропредприятиях, заключается в том, что последние вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов (например, ПВТР, положений об оплате труда, положений о премировании, графика сменности) (ст. 309.2 ТК РФ). Указанные вопросы регулируются трудовыми договорами, заключаемыми с работниками на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ от 27 августа 2016 г. № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям».

Основные права и обязанности работодателя сформулированы в ст. 22 ТК РФ. В числе основных прав, вытекающих из трудовых отношений, можно отметить право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу

¹ С 1 августа 2016 г. постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2016 г. № 265 «О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства» такое предельное значение для микропредприятий установлено в размере 120 млн руб.

третьих лиц, находящемся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и имуществу других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

– привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

– принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся ИП);

– реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Среди обязанностей работодателя, вытекающих из трудового договора, следует сделать акцент на: предоставлении работнику работы, обусловленной трудовым договором; обеспечении безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда; обеспечении равной оплаты за труд равной ценности; обязанности выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки.

Использованные источники и литература

Правовые акты

1. Конвенция МОТ № 138 о минимальном возрасте для приема на работу от 6 июня 1973 г.

2. ТК РФ.

3. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

4. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

5. Федеральный закон от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

6. Федеральный закон от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 августа 2016 г. № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем-субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям».

Судебная практика

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 27 декабря 1999 г. № 19-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона “О высшем и послевузовском профессиональном образовании” в связи с жалобами граждан В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани».

2. Определение Конституционного Суда РФ от 3 октября 2002 г. № 233-О «По запросу группы депутатов Государственной Думы о проверке конституционности положений статьи 25 Федерального закона “Об основах государственной службы Российской Федерации”, статьи 43 Федерального закона “О прокуратуре Российской Федерации”, статьи 14 Федерального конституционного закона “О судебной системе Российской Федерации” и статьи 20.1 Федерального закона “Об основах муниципальной службы в Российской Федерации”».

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 15 от 29 мая 2018 г. «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

5. Обзор судебной практики по спорам, связанным с прохождением службы государственными гражданскими служащими и муниципальными служащими (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 22 июня 2016 г.).

6. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 3 (2018) (утв. Президиумом Верховного суда РФ 14 ноября 2018 г.).

Специальная литература

1. *Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. М., 2017. 688 с.*

2. *Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 2009.*

3. *Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013.*

4. *Владимирова Ю.В. Значение возраста работника в трудовом праве России: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2002.*

5. *Гафаров З.С. Правовое регулирование труда работников предпенсионного и пенсионного возрастов: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1983.*

6. *Драчук М.А. Субъекты трудового права. Омск, 2009. 336 с.*

7. *Жильцов М.А.* Правосубъектность организации как работодателя: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2003. 170 с.
8. *Зайцева О.Б.* Трудовая правосубъектность как юридическая категория и ее значение в правовом регулировании трудовых отношений: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2008.
9. *Зайцева О.Б.* Трудовая правосубъектность как правовая категория. Оренбург, 2013. 247 с.
10. *Курс* российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. д.ю.н., проф. Е.Б. Хохлов. СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. 656 с.
11. *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Курс трудового права: в 2 т. Т. 1: Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. М., 2003.
12. *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Очерки трудового права. СПб., 2006.
13. *Люттов Н.Л.* Трудовые отношения с коллективным работодателем: перспективы правового регулирования // *Lex Russica*. 2018. № 12 (145). С. 9-17.
14. *Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях* / Люттов Н.Л. [и др.]; под ред. Н.Л. Лютова. М., 2016. 196 с.
15. *Тангин М. А.* Работодатель как сторона трудового отношения: влияние экономики и цивилистики на трудовое право // *Трудовое право в России и за рубежом*. 2016. № 1. С. 17-19.

Интернет-ресурсы

1. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии <https://www.ilo.org>
2. Международная организация труда (МОТ) <http://www.unrussia.ru>
3. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>
4. Официальный сайт Верховного Суда РФ <http://www.vsrp.ru>
5. Официальный сайт Конституционного Суда РФ <http://www.ksrf.ru>
6. Сайт по международному праву <http://www.conventions.ru>
7. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru>
8. Справочно-правовая система «Гарант» <https://www.garant.ru>

§ 3. Содержание трудового договора

Неравенство сторон трудового договора, выражающееся, прежде всего, в экономической «слабости» работника, предопределяет стремление государства регулировать содержание трудового договора, в том числе путем установления в законодательстве перечня условий, которые обязательно должны быть включены в трудовой договор, а также вариантов правового регулирования, действующих по умолчанию.

Содержание трудового договора составляют сведения и условия. Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ, в трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор¹;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица (для гражданина РФ – паспорт гражданина РФ, временное удостоверение личности гражданина РФ; для иностранного гражданина – паспорт иностранного гражданина, иной документ, установленный в соответствии с федеральным законом или признаваемый в соответствии с международным договором РФ в качестве документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина для лиц без гражданства – документ, выданный иностранным государством и признаваемый в соответствии с международным договором РФ в качестве документа, удостоверяющего личность лица без гражданства);

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся ИП);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора. Следует принимать во внимание, что место заключения трудового договора может не совпадать с местом исполнения обязанностей работника. Например, согласно ст. 312.2 ТК РФ, в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя, а выполняется дистанционная работа вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ). Дата заключения трудового договора является отправной точкой для вступления его в силу (ч. 1 ст. 61 ТК РФ).

¹ Следует учесть, что, согласно ч. 4 ст. 63 ТК РФ, трудовой договор, который заключается с лицом, не достигшим 14 лет, от его имени подписывает родитель (опекун).

Несмотря на то, что слово «сведения» в указанной части относится не ко всем абзацам, все же следует согласиться с Л.Ю. Бугровым, который по смыслу ч. 3 ст. 57 ТК РФ считал все перечисленное в ч. 1 ст. 57 ТК РФ именно сведениями¹.

Термин «условие трудового договора» можно определить как право (права) одной стороны (работника или работодателя) и корреспондирующую этому праву (правам) обязанность (обязанности) другой стороны, связанные с решением в индивидуальном договорном порядке определенного вопроса или определенной группы вопросов трудового права. Например, одним из условий трудового договора является трудовая функция. Работодатель обязан предоставить работнику работу по указанной в трудовом договоре трудовой функции, а работник имеет право требовать этого от работодателя, а также право отказаться от выполнения работы, не охватываемой трудовой функцией².

Условия трудового договора подразделяются на условия, которые обязательно включаются в договор, и на дополнительные условия. Вместе с тем такая классификация имеет значение на стадии заключения трудового договора. После того, как любые условия (как обязательные, так и дополнительные) согласовываются сторонами и становятся частью трудового договора, они приобретают равную юридическую силу. Каждая из сторон обязана их соблюдать.

В ч. 2 ст. 57 ТК РФ перечислен ряд обязательных условий трудового договора.

Место работы (в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения) (абз. 2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Под местом работы обычно подразумевается конкретное предприятие (организация), с которой у работника заключен договор. При этом место работы ограничивалось территорией расположения предприятия как единого целого или его составной части³.

Е.Б. Хохлов приходит к выводу о том, что место работы понимается, как минимум, в двух аспектах: как место применения труда работника и как организация, в которой был занят работник⁴.

По мнению Л.Ю. Бугрова, «место работы» – это термин, призванный обозначать любой из вариантов места выполнения работы. За «точку отсчета» при

¹ Бугров Л.Ю. Трудовой договор. С. 259.

² Бугров Л.Ю. Содержание трудового договора // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2008. Вып. 2(2). С. 91.

³ Лушников М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. С. 621.

⁴ Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор. С. 298-300.

обозначении места работы ученый предлагает взять государство. В России это подразумевается из обозначения в трудовом договоре населенного пункта, где договор заключен. А Европейский типовой трудовой договор, разработанный в ЕС, прямо требует оговорить наименование страны, нормативные акты которой регламентируют права и обязанности сторон этого договора. Вывод Л.Ю. Бугрова о том, что такое уточнение крайне важно с позиций коллизионного права и становится все более актуальным для России¹, не утрачивает актуальности и по сей день.

По мере последовательной конкретизации термина «место работы» другим крайним уровнем (по сравнению со страной) выступает указание на рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ч. 6 ст. 209 ТК РФ)². В этом контексте «место работы» и «рабочее место» рассматриваются как родовое и видовое понятия. На практике рабочим местом является конкретное оборудование, машина, кабинет и т.д.

Современные исследования рассматривают рабочее место как категорию института охраны труда, как категорию института трудового договора и дисциплины труда, как категорию института занятости³. Действующее определение рабочего места в литературе подвергается критике за излишнюю формализованность и недостаточную связь с деятельностью работника⁴.

Место работы имеет значение при рассмотрении вопроса о выплате районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате. Анализ судебной практики показывает, что при расчете заработной платы должны применяться районный коэффициент и процентная надбавка, установленные к заработной плате в районе или местности по месту выполнения работы. При этом местонахождение организации значения не имеет⁵.

Нетипичная занятость, в том числе дистанционная работа, предполагающая удаленное взаимодействие работодателя и работника с помощью Интернета, заставляет по-новому взглянуть на привычное понимание категорий места работы и рабочего места, расширить границы его восприятия.

Так, например, труд дистанционного работника может быть организован вне стационарного рабочего места (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ). Можно допустить су-

¹ Бугров Л.Ю. Трудовой договор. С. 263.

² Такое определение воспроизводится в п. «с» ст. 3 Конвенции МОТ № 155 от 22 июня 1981 г. о безопасности и гигиене труда в производственной сфере.

³ Крузе А.В. Рабочее место как категория трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2015. С. 6.

⁴ Бугров Л.Ю. Трудовой договор. С. 263.

⁵ См. об этом: Раздел 1 «Оплата труда» Обзора практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 г. (ред. от 26 апреля 2017 г.) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ществование «виртуального» рабочего места, доступ к которому осуществляется с помощью информационно-коммуникационных сетей общего пользования, в т.ч., Интернета.

Трудовая функция в ТК РФ представлена в трех вариантах:

- 1) работа по должности в соответствии со штатным расписанием;
- 2) работа по профессии, специальности с указанием квалификации;
- 3) конкретный вид поручаемой работнику работы (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Примечательно, что до вступления в силу ТК РФ понятие трудовой функции оставалось исключительно теоретическим¹.

Л.Ю. Бугров обоснованно полагал, что в условиях рыночной экономики неверно сковывать свободу сторон трудового договора. Поэтому он предлагал при централизованном правовом регулировании содержания трудовых договоров относительно трудовой функции ограничиться двумя требованиями: во-первых, должно быть дано наименование трудовой функции; во-вторых, необходимо либо краткое описание трудовой функции, либо отсылка к таким юридическим документам, которые раскрывали бы ее содержание (должностная инструкция, рабочая инструкция, положение о подразделении и т.д.)².

В соответствии с позицией Роструда, изложенной в письме от 21 января 2014 г. № ПГ/13229-6-1³, должность в трудовом договоре с работником следует указывать в строгом соответствии со штатным расписанием, а принятие работника на должность, не указанную в штатном расписании, недопустимо.

По общему правилу, названия трудовых функций стороны вправе определить самостоятельно. Однако если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках (ЕТКС, ЕКС), порядок утверждения которых установлен постановлением Правительства РФ от 31 октября 2002 г. № 787, или аналогичным положениям профессиональных стандартов.

Профессиональный стандарт в ч. 2 ст. 195.1 ТК РФ определяется как характеристика квалификации (уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работника), необходимой работнику для осуществления опреде-

¹ Категорию «трудовая функция» первым ввел в научный оборот Н.Г. Александров, который определял ее как известного рода работу в коллективном процессе труда через указание либо определенной должности, либо рабочей профессии или специальности. См. подробно об этом: *Балицкий К.С.* К вопросу о воплощении научных идей и концепций в трудовом законодательстве на примере категории «трудовая функция» // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2. С. 21-23.

² *Бугров Л.Ю.* Трудовой договор в России и за рубежом. С. 270.

³ Письмо Роструда от 21 января 2014 г. № ПГ/13229-6-1 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ленного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Профессиональные стандарты много лет применяются в Европе, США, Австралии, Канаде и других странах. Профессиональные стандарты устанавливают основные производственные функции работника, его действия, также необходимые знания и умения для их выполнения. Их удобно использовать для оценки работника, например, при приеме на работу или при разработке образовательных программ¹.

Профессиональные стандарты приходят на смену квалификационным справочникам, переставшим отвечать реалиям времени.

По общему правилу, применение профессиональных стандартов для работодателей не является обязательным. Обязанность возникает, если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями (ст. 195.3 ТК РФ).

Так, в силу ч. 1 ст. 330.2 ТК РФ, лица, принимаемые на подземные работы, должны соответствовать квалификационным требованиям, установленным профессиональным стандартом. Следовательно, его применение в данном случае обязательно. Аналогичные правила действуют, например, в отношении лиц, осуществляющих аудиторскую деятельность (ч. 1 ст. 11 Федерального закона от 30 декабря 2008 г. № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности»), а также лиц, занимающихся педагогической деятельностью (ч. 1 ст. 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Особенности использования профессиональных стандартов предусмотрены для ПФР, Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования РФ, государственных и муниципальных учреждений, предприятий, а также государственных корпораций, государственных компаний и хозяйственными обществами, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности².

Вместе с тем анализ судебной практики показывает, что, если работодатель в коллективном договоре закрепляет обязательство руководствоваться

¹ *Стюфеева И.В.* Профстандарты для сотрудника [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности [Электронный ресурс]: постановление Правительства Рос. Федерации от 27 июня 2016 г. № 584. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

квалификационными справочниками или профессиональными стандартами, они будут иметь для такого работодателя обязательную силу¹. Думается, эта логика применима и в отношении фиксации обязательности профессиональных стандартов в локальных нормативных актах работодателя.

Дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также *срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора*, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом (абз. 4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

В трудовом договоре важно согласовать дату начала работы, поскольку именно с этого дня у работника возникает обязанность приступить к работе, а у работодателя – право аннулировать трудовой договор, если работник своевременно к работе не приступает.

По умолчанию действует правило ч. 3 ст. 61 ТК РФ, согласно которому если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к ней на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Трудовой договор вступает в силу (ч. 1 ст. 61 ТК РФ):

- со дня его подписания работником и работодателем (презюмируется при отсутствии в трудовом договоре данного условия);
- с иной даты, если это установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором;
- со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Согласно ч. 4 ст. 61 ТК РФ, если работник не приступил к работе в установленный день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Однако работник не лишается права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Возникает вопрос, может ли работодатель вместо аннулирования трудового договора уволить за прогул работника, который не вышел на работу в день, когда он должен был приступить к исполнению трудовых обязанностей?

В настоящее время в судебной практике достаточно четко сформулирована позиция, согласно которой увольнение за прогул в данной ситуации невозможно. Трудовые отношения считаются фактически возникшими только после того, как работник подтвердит свое намерение вступить в трудовые отношения

¹Определения Приморского краевого суда: от 25 июня 2014 г. по делу № 33-5389; от 24 июня 2014 г. по делу № 33-5464; от 24 июня 2014 г. по делу 33-5462 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

тем, что приступит к исполнению возложенных на него трудовых обязанностей¹.

Соглашаясь с Верховным Судом РФ, Конституционный Суд РФ указал, что ч. 4 ст. 61 ТК РФ, обеспечивая работодателю возможность оперативно принимать необходимые кадровые решения, а работнику предоставляя право отказаться от исполнения условий уже заключенного трудового договора без каких-либо негативных последствий и право на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наличии установленных законом оснований, направлена на достижение баланса интересов работодателя и работника, являющегося необходимым условием гармонизации трудовых отношений².

Тем не менее в литературе встречается и иная точка зрения. По мнению К.С. Балицкого, у работодателя все же есть право выбора применительно к работнику, не приступившему к работе в день начала исполнения трудовых обязанностей: аннулировать с ним трудовой договор или расторгнуть его в связи с совершением работником прогула (безусловно, если у работника не было уважительных причин отсутствия на работе в день начала работы). Ссылаясь на ст. 16 и ч. 4 ст. 61 ТК РФ, автор доказывает, что трудовые отношения возникают с момента заключения трудового договора, в то время как Верховный Суд РФ и Конституционный Суд РФ указывают, что для возникновения трудовых отношений недостаточно только заключения трудового договора, также необходимо, чтобы работник приступил к работе, чем он повторно подтверждает свое намерение вступить в трудовые отношения с работодателем³.

Относительно условия о *сроке действия и обстоятельствах, послуживших причиной заключения срочного трудового договора*, необходимо отметить следующее. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более 5 лет. Иной срок может быть установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 58 ТК РФ). В качестве примеров, когда иные сроки установлены ТК РФ, можно привести заключение трудового договора:

– с работником, направляемым на работу в представительство РФ за границей, на срок до 3 лет (ст. 338 ТК РФ);

¹ Определение Верховного Суда РФ от 18 февраля 2010 г. № 4-В09-54; Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров [Электронный ресурс]: утв. Президиумом Верхов. Суда РФ 8 июля 2015 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Тодера Владислава Николаевича на нарушение его конституционных прав частью четвертой статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: определение Конституц. Суда РФ от 17 июля 2012 г. № 1313-О. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ См. об этом подробно: *Балицкий К.С.* Аннулирование трудового договора: правовое регулирование, доктрина, судебная практика // Научные труды. Российская академия юридических наук. М., 2017. С. 333-337.

– для выполнения сезонных работ, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, 6 месяцев (ч. 1 ст. 293 ТК РФ);

– на срок до 2 месяцев (гл. 45 ТК РФ).

– с руководителем организации, когда срок действия срочного трудового договора определяется учредительными документами или соглашением сторон (ч. 1 ст. 275 ТК РФ).

В литературе высказываются противоположные точки зрения относительно того, может ли в учредительных документах быть установлен более продолжительный (по сравнению с 5-летним) срок трудового договора для руководителя организации.

Так, по мнению Ю.П. Орловского, ч. 1 ст. 275 ТК РФ рассматривается как специальная норма в гл. 43 ТК РФ. Следовательно, правило о максимальном сроке трудового договора с руководителем организации может не применяться. Этот срок зависит только от соглашения сторон или от учредительного документа. Аналогичной позиции придерживается и Т.Ю. Коршунова¹. Иная точка зрения, высказанная К.Н. Гусовым, Е.П. Циндяйкиной, И.С. Ципкиной, Л.А. Чикановой и другими авторами, основана на приоритете ст. 58 ТК РФ как общей нормы. Отсюда делается вывод о том, что и в учредительных документах срок действия трудового договора с руководителем организации не может превышать 5 лет².

В качестве примера установления срока трудового договора в федеральном законе можно привести норму ч. 2 ст. 13 Федерального закона от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения народных акционерных обществ работников (народных предприятий)», согласно которой генеральный директор народного предприятия избирается решением общего собрания акционеров на срок, определенный уставом предприятия, но не более чем на 5 лет, и может избираться неограниченное число раз.

Срочность трудового договора может быть следствием невозможности установления трудовых отношений на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Такие случаи указаны в ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

¹ Орловский Ю.П. Новый этап реформирования трудового законодательства // Хозяйство и право. 2006. № 8. С. 9; Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: науч.-практ. пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Ципкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: науч.-практ. пособие / под. ред. К.Н. Гусова. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2018. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Необходимо отметить, что заключение работодателем срочного трудового договора без указания причин могут повлечь признание увольнения по истечении срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) незаконным¹.

Срочный трудовой договор также может быть результатом соглашения сторон. Категории работников, с которыми может быть заключен срочный трудовой договор без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения, указаны в ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

Вместе с тем согласно п. 13 постановления Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). При установлении размера оклада необходимо исходить из квалификации работника и той работы, которую он будет выполнять.

Важно соблюдать требования о МРОТ или о минимальной заработной плате в субъекте РФ, где трудится работник (ст. 133, 133.1 ТК РФ). До недавнего времени предметом жарких дискуссий был вопрос о включении в состав МРОТ либо минимальной заработной платы в субъекте РФ районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в т.ч. в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее – районный коэффициент и процентная надбавка).

Правоприменительная практика долгое время исходила из того, что право работника, который трудится в особых климатических условиях, не может считаться нарушенным, если размер его заработной платы с учетом районного коэффициента и процентной надбавки составляет не менее МРОТ².

«Точку» в правовом споре поставил Конституционный Суд РФ, который в своем Постановлении от 07 декабря 2017 г. № 38-П³, в частности, указал, что

¹ Соответствующая позиция выражена в апелляционном определении Челябинского областного суда от 08 мая 2018 г. по делу № 11-6090/2018; апелляционном определении Московского областного суда от 16 февраля 2016 г. по делу № 33-239/2016; апелляционном определении Верховного Суда Республики Крым от 11 июля 2017 г. по делу № 33-5422/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 8 августа 2016 г. № 72-КГ16-4 и от 19 сентября 2016 г. № 51-КГ16-10 (последнее впоследствии было отменено постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 7 февраля 2018 г. № 4ПВ17, дело направлено на новое рассмотрение) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш [Электронный ресурс]: постановление Конституц. Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

в силу ч. 3 ст. 37 Конституции РФ МРОТ является общей гарантией, предоставляемой работникам независимо от того, в какой местности осуществляется трудовая деятельность. В соответствии с ч. 1 ст. 133 ТК РФ величина МРОТ устанавливается одновременно на всей территории РФ, т.е. без учета природно-климатических условий различных регионов страны.

Конституционный Суд РФ констатировал: районный коэффициент и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не предполагают включения в состав МРОТ (минимальной заработной платы в субъекте РФ). Районный коэффициент и процентная надбавка должны начисляться на заработок, определенный в соответствии с установленной системой оплаты труда.

Конституционный Суд РФ отметил, что в противном случае месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени в местностях с особыми климатическими условиями, могла бы по своему размеру не отличаться от оплаты труда лиц, работающих в регионах с благоприятным климатом. Таким образом, гарантия повышенной оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях утрачивала бы реальное содержание, превращаясь в фикцию, а право граждан на компенсацию повышенных затрат, обусловленных работой и проживанием в неблагоприятных условиях, оказалось бы нарушенным. Нарушались бы и конституционные принципы равенства и справедливости, из которых вытекает обязанность государства установить такое правовое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает основанную на объективных критериях, включая учет природно-климатических условий осуществления трудовой деятельности, заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении.

Согласно правовой позиции Минтруда России, в соответствии со ст. 22 ТК РФ, работодатель обязан обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности. При введении системы оплаты труда работодатель обязан ориентироваться на установление равного размера должностного оклада по должностям с равной сложностью труда¹.

Что же касается доплат, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся работнику, то они могут быть прямо указаны в трудовом договоре либо в нем может быть сделана отсылка к соответствующему локальному нормативному акту или коллективному договору, предусматривающему основания и условия их выплаты. В последнем случае работник должен быть ознакомлен с со-

¹ Письмо Минтруда России от 25 октября 2017 г. № 14-1/В-953 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

держанием локальных нормативных актов и коллективным договором под роспись¹.

Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя). Например, если работнику устанавливается сокращенное или неполное рабочее время и режим его рабочего времени будет отличаться от установленного у работодателя.

Гарантии и компенсации за работу с вредными и(или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Условия труда на рабочем месте определяются в трудовом договоре на основании результатов специальной оценки условий труда, осуществляемой в соответствии с Федеральным законом о специальной оценке условий труда. В соответствии с ч. 2 ст. 3, ст. 14 указанного Закона, по результатам проведения специальной оценки устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на 4 класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

Законодательством не предусмотрена процедура проведения специальной оценки условий труда государственных гражданских и муниципальных служащих.

Не проводится специальная оценка условий труда надомников, дистанционных работников, работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, не являющимися ИП, а также с работодателями – религиозными организациями (ч. 3 ст. 3 Федерального закона о специальной оценке условий труда). Некоторые авторы видят в этом противоречие требованиям ЕСХ, поскольку соответствующие категории работников фактически лишаются дополнительной защиты, связанной с воздействием на их жизнь и здоровье вредных производственных факторов².

С другой стороны, как справедливо отмечает С.Ю. Головина, многие обязанности работодателя в сфере охраны труда объективно не могут быть им выполнены (например, обеспечить контроль за состоянием условий труда на рабочем месте, принять меры по предотвращению аварийных ситуаций). Соот-

¹ Данная позиция изложена в письмах Роструда от 22 марта 2012 г. № 428-6-1 и от 19 марта 2012 г. № 395-6-1 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Люттов Н.Л., Герасимова Е.С. Вопросы соответствия международным нормам законодательства России в сфере безопасности и гигиены труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 3. С. 27-32.

ветственно, работник сам должен позаботиться о безопасности своей трудовой деятельности¹.

Условие об обязательном социальном страховании включается в трудовой договор, если работник застрахован в системе обязательного социального страхования. Исключения составляют иностранные граждане – высококвалифицированные специалисты (ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»). С учетом изложенного включать в трудовые договоры с ними данное условие нет необходимости.

В трудовом договоре могут быть предусмотрены иные обязательные условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Обязательность условий трудового договора означает, что указанные условия должны быть предусмотрены в любом трудовом договоре, иное является нарушением трудового законодательства.

В отличие от гражданско-правовых договоров отсутствие обязательных условий в трудовом договоре не влечет признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Если какие-либо сведения или обязательные условия в трудовом договоре отсутствуют, он должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

С данными решениями необходимо согласиться. Именно в этом усматривается детерминанта новаций в тексте ст. 57 ТК РФ, происшедших в 2006 г. Имеется в виду отказ от термина «существенные условия трудового договора», спровоцировавшего параллели со ст. 432 ГК РФ. Согласно ч. 1 указанной статьи, договор считается заключенным, если между сторонами достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора. А в ч. 2 ст. 432 ГК РФ установлено, что существенными являются условия о предмете договора, условия, которые названы в законе или иных правовых актах как существенные и необходимые для договоров данного вида, а также все условия, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение.

Невозможность подобных параллелей диктуется тем, что в отечественном трудовом праве, во-первых, существует заключение трудового договора путем фактического допущения работника к работе, во-вторых, имеется выделение дополнительных условий трудового договора, по которым всегда есть предло-

¹ *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. С. 342.*

жение одной из сторон о включении такого условия в содержание трудового договора. Нет оснований сейчас или в ближайшем будущем отказываться от обеих указанных конструкций¹.

Перечень дополнительных условий трудового договора является открытым. В ч. 4 ст. 57 ТК РФ в числе возможных дополнительных условий трудового договора упоминаются:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По смыслу ч. 4 ст. 178 ТК РФ в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ².

Одним из наиболее популярных дополнительных условий трудового договора является *условие об испытании* (ст. 70, 71 ТК РФ). При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Такая формулировка позволяет сделать вывод о том, что условие об испытании может быть установлено единожды и только при заключении трудового договора. Вместе с тем, согласно ч. 2 ст. 27 Закона о гражданской службе, установить испытание можно также при назначении гражданского служащего на должность гражданской службы в порядке перевода из другого государственного органа – на срок от 1 до 6 месяцев.

¹ Бугров Л.Ю. Содержание трудового договора // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2008. Вып. 2(2). С. 92.

² См. ст. 181.1 ТК РФ.

В ч. 4 ст. 70 ТК РФ определены категории граждан, которым испытание при приеме на работу не устанавливается. Условие об испытании предполагает дополнительное основание для увольнения по инициативе работодателя, следовательно, более «неустойчивый» статус для испытуемого, а также сопряжено с проверкой деловых качеств, что может выступать дополнительным фактором стресса. Очевидно, по этой причине законодатель запретил устанавливать испытание при приеме на работу в отношении наиболее уязвимых категорий работников (беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет и несовершеннолетние).

Применительно к лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, тоже можно говорить об определенной уязвимости на рынке труда. Ведь речь здесь в основном идет о молодежи.

Логичным видится и запрет на испытание при приеме на работу в отношении:

– лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

– лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

– лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

В первых двух случаях процедуры, предшествовавшие заключению трудового договора, позволяют до заключения трудового договора определить соответствие работника поручаемой должности.

При приглашении работника в порядке перевода от другого работодателя законодатель, видимо, исходит из того, что работодатель априори должен быть уверен в деловых качествах работника. А при непродолжительном сроке трудового договора (до 2 месяцев) установление испытания лишается смысла.

Испытание при приеме на работу не устанавливается также и в отношении иных лиц, если это предусмотрено ТК РФ, иными федеральными законами¹. Дополнительный перечень таких лиц применительно к конкретному работодателю может быть предусмотрен в коллективном договоре.

¹ См., например: ч. 3 ст. 27 Федерального закона о государственной гражданской службе; ч. 10 ст. 24 Федерального закона от 23 мая 2016 г. № 141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»; ч. 10 ст. 24 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»; п. 11 ст. 24 Фе-

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, ЛНА.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом. Так, например, для гражданских служащих испытательный срок колеблется в пределах от 1 месяца до 1 года (ч. 1 ст. 27 Федерального закона о гражданской службе).

При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать 2 недели.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Если работник не выдерживает испытания, работодатель вправе уволить его с соблюдением установленных процедур, предупредив за 3 календарных дня в пределах действия испытательного срока по ст. 71 ТК РФ («уволен в связи с неудовлетворительным результатом испытания при приеме на работу»). Такое увольнение может быть обжаловано в суд.

Дополнительные условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

Вместе с тем ТК РФ допускает ухудшение положения работника по сравнению с действующим законодательством путем установления в трудовом договоре с отдельными категориями работников условий о дополнительных основаниях прекращения трудового договора. Это допустимо в отношении руководителей организации (ст. 278 ТК РФ), работников, работающих у работодателей – физических лиц (ст. 307 ТК РФ), надомников (ст. 312 ТК РФ), работников религиозных организаций (ст. 347 ТК РФ), дистанционных работников

Федерального закона от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»; ч. 9 ст. 34.2 Федерального закона от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

(ст. 312.5 ТК РФ). Возможность включения в трудовой договор условия о материальной ответственности в полном размере причиненного работодателю ущерба (вопреки общему правилу об ограниченной материальной ответственности работников в пределах среднемесячного заработка) предусмотрена нормой ч. 2 ст. 243 ТК РФ в отношении заместителей руководителя организации и главного бухгалтера. Еще один пример легального ухудшения положения работника по сравнению с трудовым законодательством – ст. 348.12 ТК РФ, устанавливающая особые правила расторжения трудовых договоров со спортсменами и тренерами.

Эти примеры, по мнению С.Ю. Головиной, свидетельствуют о недостатках конструкции трудового договора, который, в силу ст. 9 ТК РФ, не должен содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению. Однако, с другой стороны, ст. 251 ТК РФ допускает, что в отношении отдельных категорий работников могут быть предусмотрены особенности регулирования труда в виде норм, частично ограничивающих применение общих правил по тем же вопросам либо содержащих дополнительные правила. Для устранения дефектов юридической конструкции трудового договора ученый предлагает привести указанные нормы в соответствие друг с другом, для чего предусмотреть в ч. 2 ст. 9 и ч. 4 ст. 57 ТК РФ исключение из общего правила о запрете ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством. Это можно сделать с помощью фразы «если иное не установлено настоящим Трудовым кодексом» в конце соответствующей правовой нормы¹.

В литературе подчеркивается диалектическая взаимосвязь обязательных и дополнительных условий трудового договора. Иногда одно и то же условие может относиться и к обязательным, и к дополнительным.

Например, в соответствии со ст. 57 ТК РФ, указание структурного подразделения и его местонахождения относится к дополнительным условиям трудового договора, но если работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, то место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его расположение обязательны для включения в трудовой договор. От того, как сформулированы условия трудового договора, будет зависеть в дальнейшем возможность работодателя изменять эти условия в одностороннем порядке².

¹ Головина С.Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. Вып. 3(21). С. 69.

² Головина С.Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция. С. 67.

Использованные источники и литература

Правовые акты

1. ТК РФ.
2. ГК РФ (ч. 1).
3. Федеральный закон от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения народных акционерных обществ работников (народных предприятий)».
4. Федеральный закон от 30 декабря 2008 г. № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности».
5. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
6. Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

Разъяснения федеральных органов исполнительной власти

1. Письмо Роструда от 19 марта 2012 г. № 395-6-1 (указание в трудовом договоре доплат, надбавок, поощрительных выплат).
2. Письмо Роструда от 22 марта 2012 г. № 428-6-1 (указание в трудовом договоре доплат, надбавок, поощрительных выплат).
3. Письмо Роструда от 21 января 2014 г. № ПГ/13229-6-1 (указание должности в трудовом договоре).
4. Письмо Минтруда России от 19 октября 2017 г. № 14-2/В-942 (дополнительное соглашение с работником о неконкуренции).
5. Письмо Минтруда России от 25 октября 2017 г. № 14-1/В-953 (установление равного размера должностного оклада по должностям с равной сложностью труда).

Специальная литература

1. *Балицкий К.С.* К вопросу о воплощении научных идей и концепций в трудовом законодательстве на примере категории «трудовая функция» // Тру-

довое право в России и за рубежом. 2014. № 2. С. 21-23.

2. *Бугров Л.Ю.* Содержание трудового договора // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2008. Вып. 2(2). С. 84-104.

3. *Бугров Л.Ю.* Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013.

4. *Головина С.Ю.* Трудовой договор как юридическая конструкция // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. Вып. 3(21). С. 65-72.

5. *Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Ципкина И.С.* Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: науч.-практ. пособие / под ред. К.Н. Гусова. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2018 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

6. *Крузе А.В.* Рабочее место как категория трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2015.

7. *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный)* / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. 30е изд., пересм. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

8. *Люттов Н.Л., Герасимова Е.С.* Вопросы соответствия международным нормам законодательства России в сфере безопасности и гигиены труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 3. С. 27-32 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

9. *Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: науч.-практ. пособие* / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»;

10. *Швалева Е.С.* Ограничение мобильности работников в целях защиты интересов работодателя: соглашения о неконкуренции // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 40-43.

Судебная практика

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-п «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш».

2. Постановление Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

3. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров: утв. Президиумом Верхов. Суда РФ 8 июля 2015 г.

4. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: утв. Президиумом Верхов. Суда РФ 26 февраля 2014 г.) (ред. от 26 апреля 2017 г.).

Интернет-ресурсы

1. Вестник Пермского университета. Юридические науки. Научный журнал <http://www.jurvestnik.psu.ru>

2. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>

3. Официальный сайт Верховного Суда РФ <http://www.vsrfl.ru>

4. Официальный сайт Конституционного Суда РФ <http://www.ksrf.ru>

5. Реестр профессиональных стандартов <http://profstandart.rosmintrud.ru>

6. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru>

7. Справочно-правовая система «Гарант» <https://www.garant.ru>

ГЛАВА 2. ДИНАМИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Студент должен знать основные правила о заключении, изменении, приостановлении и прекращении трудового договора; владеть навыками анализа правовых позиций правоприменительных органов в данной области, уметь аргументировать свою точку зрения относительно сложных вопросов правоприменения, составлять проекты документов, юридически оформляющих указанные стадии в динамике трудового договора.

CHAPTER 2. EMPLOYMENT CONTRACT DYNAMICS

The student should know the basic rules on the conclusion, revision, suspension and termination of the employment contract; to analyze the legal positions of law enforcement bodies in this area, to argue his or her point of view on complex issues of law enforcement, to draft legal documents required in the abovementioned stages of the employment contract dynamics.

§ 1. Заключение трудового договора

В ТК РФ процедурные правила о заключении трудового договора отражены непоследовательно¹ и достаточно фрагментарно. Тем не менее, опираясь на практику и доктрину отечественного трудового права, заключение трудового договора можно с известной долей упрощения представить в виде определенных этапов (стадий).

1. Стадия выбора. На начальном этапе потенциальный работник формирует предпочтения относительно желаемой трудовой функции, заработной платы, условий труда и иных условий в будущем трудовом договоре, определяет круг потенциальных работодателей. Работодатель в свою очередь принимает решение о должностях, которые необходимо заместить, о предъявляемых к кандидатам требованиям, а также о способах и процедурах отбора на должности.

2. Стадия инициативы. Работодатель может сделать публичное объявление о вакантных должностях, воспользоваться услугами по подбору персонала, предоставляемыми кадровым агентством, а также реализовать иные стратегии поиска и подбора персонала. Следует отметить, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также что ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы

¹ Баринов Д.О. Процедура заключения, изменения и прекращения трудового договора: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2012. С. 12.

немедленно по мере их возникновения (п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Лицо, намеревающееся вступить в трудовые отношения в качестве работника, в поисках работы может обратиться к потенциальному работодателю с соответствующим заявлением лично или воспользоваться интернет-ресурсами, принять участие в конкурсных и иных процедурах, которые необходимы для проверки деловых качеств работника.

На данном этапе ТК РФ предусматривает для работников ряд гарантий. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 2, 3 ст. 64 ТК РФ); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 ТК РФ).

Важно иметь в виду, что за необоснованный отказ в приеме на работу женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет, установлена уголовная ответственность в соответствии со ст. 145 УК РФ.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ч. 1 ст. 64 ТК РФ). При заключении трудового договора не допускается прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ по дискриминационным основаниям, не связанным с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (ч. 2 ст. 64 ТК РФ).

3. Стадия проверки деловых качеств работника. Легальной дефиниции деловых качеств ТК РФ не содержит. Согласно п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Проверка деловых качеств работника может осуществляться разными способами. Достаточно подробно в ТК РФ регламентированы: *предоставление работником при поступлении на работу документов, медицинский осмотр при заключении трудового договора* (ст. 65, 66, 69 ТК РФ).

Документы, предъявляемые при поступлении на работу. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы по перечню согласно ст. 65 ТК РФ. Их можно разделить на две группы.

К первой группе следует отнести документы, которые, как правило, предоставляются любым работником при заключении трудового договора (паспорт или иной документ, удостоверяющий личность¹, документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, а том числе, в форме электронного документа², трудовая книжка).

Трудовая книжка, введенная с 30-х гг. XX века³, и по сей день остается основным документом о трудовой деятельности и стаже работника (ч. 1 ст. 66 ТК РФ, п. 2 Правил ведения и хранения трудовых книжек). В настоящее время на территории РФ действуют трудовые книжки нового образца, которые действуют с 2004 г., а также имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца, которые признаются действительными и обмену на новые не подлежат (п. 2 постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках»).

Трудовая книжка входит в перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора. Вместе с тем трудовая книжка не предоставляется:

– при заключении трудового договора впервые (трудовая книжка, как и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, оформляются работодателем);

– при отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине (работодатель по письменному заявлению этого лица обязан оформить новую трудовую книжку с указанием причины ее отсутствия);

– при поступлении на работу по совместительству (ст. 65, 283 ТК РФ).

Учитывая особый характер взаимодействия дистанционного работника и работодателя (с использованием информационно-коммуникационных сетей общего пользования, в т.ч. сети Интернет), по соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о ней могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка может не оформляться (ч. 6 ст. 312.1 ТК РФ). Условие об этом целесообразно внести в трудовой договор о дистанционной работе.

¹ См. об этом подробно: §4 гл. 1 данного пособия.

² С 29 сентября 2019 г. ПФР сообщает о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета по новой форме, утвержденной Постановлением Правления Пенсионного фонда РФ от 13 июня 2019 г. № 335п. Как и в страховом свидетельстве обязательного пенсионного страхования, в уведомлении указываются: страховой номер, ФИО лица, дата и место рождения, пол, дата регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Ранее выданное СНИЛС сохраняет свое действие.

³ Впервые форма трудовой книжки была утверждена постановлением СНК СССР от 20 декабря 1938 г. № 1320. Вкладыш в трудовые книжки данным документом предусмотрен не был. С 1 января 1975 г. до 1 января 2004 г. применялись образцы трудовой книжки и вкладыша к ней, которые были введены в действие Постановлением Совмина СССР, ВЦСПС от 6 сентября 1973 № 656.

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся ИП) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у данного работодателя является для работника основной. Работодатель – физическое лицо, не являющееся ИП, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые (ч. 3 ст. 66, ст. 309 ТК РФ, п. 3 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждении за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ч. 4 ст. 66, п. 4, 5 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

Трудовые книжки заполняются в порядке, предусмотренном ТК РФ (ст. 66, ч. 5 ст. 84.1), Правилами ведения и хранения трудовых книжек, Инструкцией по заполнению трудовых книжек. Вкладыш в трудовую книжку оформляется и ведется работодателем в том же порядке, что и трудовая книжка. (абз. 1 п. 38 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

В связи с переходом к цифровой экономике в литературе и средствах массовой информации активно обсуждается вопрос об отказе от трудовой книжки в «аналоговом» варианте и переходе на ведение трудовых книжек в электронном виде¹. Отчасти предпосылки к этому стали складываться с введением индивидуального (персонифицированного) учета, который осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

Сегодня взносы, перечисляемые работодателями в ПФР, фиксируются им в электронной форме и, соответственно, размер будущей пенсии уже не в такой степени, как раньше, зависит от наличия трудовой книжки. Но при трудоустройстве наличие стажа работы вообще, специального стажа работы по определенной профессии будущий работник может доказать работодателю прежде всего посредством предъявления трудовой книжки, в которую внесены соответствующие записи².

¹ Звучат предложения о создании единого реестра фактов трудовой деятельности в электронной форме, позволяющего компетентным органам оперативно получать необходимую информацию о конкретных трудовых отношениях (в т.ч. о трудовом стаже работника). См. об этом: *Туманов А.А.* Электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними трудовых отношений: правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2018. С.15.

² *Костян И.А., Куренной А.М., Хныкин Г.В.* Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 10 – 12 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.

Думается, что в будущем вся информация о трудовом стаже и страховых взносах будет собираться, храниться и использоваться в электронном виде. Но для этого необходим переходный период. Нужно выработать единый алгоритм взаимодействия работников, работодателей и компетентных органов и организаций и удостовериться в его надежности. Ведь в случае массового искажения или утраты этой информации последствия могут быть катастрофическими.

К другой группе относятся документы, которые необходимы, чтобы подтвердить специальный статус, квалификацию будущего работника либо исключить наличие у него противопоказаний, ограничений, запретов, иных обстоятельств, препятствующих выполнению соответствующей трудовой деятельности. Далее будет дана их краткая характеристика.

Документы воинского учета необходимо предоставлять военнообязанным и лицам, подлежащим призыву на военную службу (абз. 5 ч. 1 ст. 65 ТК РФ). Для призывников это удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу. Для военнообязанных данным документом является военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета), справка взамен военного билета. Такой вывод следует из п. 5.1 ст. 8 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», п. 28 Положения о воинском учете, утвержденного постановлением Правительства РФ от 27 ноября 2006 г. № 719.

Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний требуется при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (абз. 6 ч. 1 ст. 65 ТК РФ).

Справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям необходима при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (абз. 7 ч. 1 ст. 65 ТК РФ). Такую справку необходимо предоставлять:

– при поступлении на работу предполагающую занятие педагогической деятельностью (абз. 3, 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ), а также осуществление трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних (ч. 1 ст. 351.1 ТК РФ);

– на должности гражданской и муниципальной службы (п. 2 ч. 1 ст. 16 Федерального закона о гражданской службе; п. 2 ч. 1 ст. 13 Федерального закона о муниципальной службе);

– на работу или службу в органы федеральной службы безопасности. (п. «в» ч. 3 ст. 16 Федерального закона от 3 апреля 1995 г. № 40-ФЗ «О федеральной службе безопасности»);

– на службу в органы и организации прокуратуры (абз. 5 п. 2 ст. 40.1 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»);

– на должность специалиста авиационного персонала (абз. 2 п. 3 ст. 52 Воздушного кодекса РФ);

– на работу, непосредственно связанную с обеспечением безопасности объектов топливно-энергетического комплекса (п. 1 ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 21 июля 2011 г. № 256-ФЗ «О безопасности объектов топливно-энергетического комплекса»);

– на работу, непосредственно связанную с обеспечением транспортной безопасности (п. 1 ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 9 февраля 2007 г. № 16-ФЗ «О транспортной безопасности»).

Справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ предоставляется при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой, в соответствии с федеральными законами, не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Следует учесть, что ч. 3 ст. 65 ТК РФ запрещает требовать от лица, поступающего на работу, иные документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. В отдельных случаях указанными нормативными правовыми актами может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов. Ими могут быть:

– справка о характере и условиях труда по основному месту работы для внешних совместителей при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 283 ТК РФ);

– разрешение на работу или патент для временно пребывающих в РФ иностранных граждан либо лиц без гражданства, за исключением тех категорий иностранных граждан или лиц без гражданства, которые, в соответствии с федеральными законами или международными договорами РФ, вправе осуществлять трудовую деятельность на территории РФ без таких документов (абз. 3 ч. 1

ст. 327.3 ТК РФ, п. 4 ст. 13 Федерального закона о правом положении иностранных граждан);

– сведения о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера (своих, супруги (супруга), несовершеннолетних детей). Перечень лиц, которые обязаны предоставлять такие сведения в отношении себя, своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, установлен в ст. 8 Федерального закона о противодействии коррупции¹;

– заявление с просьбой о поступлении на службу в случае поступления на гражданскую или муниципальную службу (п. 1 ч. 2 ст. 26 Федерального закона о гражданской службе, п. 1 ч. 3 ст. 16 Федерального закона о муниципальной службе);

– медицинское заключение (например, об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях для лиц, привлекаемых на работу в указанные районы и местности из других территорий (ст. 324 ТК РФ).

Процедуры избрания на должность, избрания по конкурсу, назначения на должность или утверждения в должности обозначены в ст. 16-19 ТК РФ, имеют ограниченный спектр применения, регламентируются отсылочными нормами. Например, избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности предполагает, что трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации должны быть определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

В значительно большей степени кадровые процедуры поступления на службу регламентированы законодательством в области государственной гражданской и муниципальной службы. Это необходимо для реализации конституционного права граждан РФ на равный доступ к государственной службе, предусмотренного ч. 4 ст. 32 Конституции РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 22 Федерального закона о гражданской службе, поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса.

Конкурс не проводится: при назначении на должности гражданской службы категории «руководители» и «помощники (советники)», замещаемые на определенный срок полномочий; при заключении срочного служебного

¹ В ряде случаев указанная обязанность в отношении отдельных категорий лиц дублируется в ТК РФ (см., например: ч. 4 ст. 275 ТК РФ, ч. 1 ст. 349.2 ТК РФ), а также в специальных законах (например, ст. 20 Федерального закона о гражданской службе, ст. 15 Федерального закона о муниципальной службе).

контракта, при назначении на должность лица, включенного в кадровый резерв на гражданской службе; при назначении на должности категории «руководители», назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ или Правительством РФ, а также в иных случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 22 Закона о гражданской службе.

Конкурс может не проводиться при назначении на отдельные должности, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, а также при назначении на должности младшей группы должностей гражданской службы (ч. 3, 4 ст. 22 Федерального закона о гражданской службе).

Положение о конкурсе на вакантную должность регламентировано указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации». Положение о кадровом резерве на федеральной гражданской службе, устанавливающее порядок формирования федерального кадрового резерва и кадрового резерва федерального государственного органа и работы с ними, утверждено указом Президента РФ от 1 марта 2017 г. № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа».

Положение о кадровом резерве на гражданской службе субъекта РФ, устанавливающее порядок формирования кадрового резерва субъекта РФ и кадрового резерва государственного органа субъекта РФ и работы с ними, утверждается нормативным правовым актом субъекта РФ. В Пермском крае таким документом является указ губернатора Пермского края от 12 марта 2007 г. № 13 «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Пермского края».

Кадровые процедуры подбора персонала, не урегулированные трудовым законодательством. Л.Ю. Бугров еще в 2002 г. отмечал, что в современной России многие фирмы внедряют различные технологии управления персоналом, в т.ч. при решении вопросов подбора кадров, мотивации труда, делегирования трудящимися прав по управлению фирмой и многих других. При этом они чаще всего исходят из закономерностей, выявленных кадровым менеджментом на Западе. Ученый справедливо указывал на то, что перед внедрением тех или иных кадровых технологий надо соотнести выводы кадрового менеджмента с отечественной юридической действительностью. Тогда в качестве примеров он приводил, в т.ч. практику использования компаниями тестов, «кадровых анкет»¹.

¹ Бугров Л.Ю. Трудовой договор и «фирменные» правила управления персоналом // Российская юстиция. 2002. № 5 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Сегодня новые информационно-коммуникационных технологии XXI века, развивающиеся впечатляющими темпами, способствует появлению еще более специфичных кадровых процедур на основе сети Интернет.

Интернет-базы резюме и вакансий (сайты-агрегаторы резюме и вакансий «Работа в России», «Яндекс. Работа», HeadHunter, Worki.ru, специальные ресурсы для удаленной работы Working Nomads, We work remotely и др.), электронные сервисы по проведению собеседований (онлайн-платформа Skillaz, «VCV Сервис видеоинтервьюер», Skype), корпоративные автоматизированные системы подбора персонала (E-Staff Рекрутер, talantix.ru), мэтчинг (Profile Matching) (букв. – сопоставление данных) – технология объединения данных о пользователе в единый профиль из различных социальных сетей, позволяющая получить наиболее полный социальный портрет человека и определить уровень его сопоставимости с заданными параметрами), таргетинг (механизм, изначально используемый преимущественно в рекламе, позволяющий выделить из всей имеющейся аудитории ту часть, которая удовлетворяет заданным критериям) для целей привлечения персонала, чат-боты для найма персонала¹ – эти и другие технологии либо уже используются, либо в недалеком будущем будут задействованы при подборе персонала.

Однако здесь проблема уже не в том, что использование технологических инноваций в сфере подбора персонала противоречит действующему трудовому законодательству, а в том, что в сети «Интернет» право уже не в состоянии защитить и лицо, ищущее работу, и работника от злоупотреблений со стороны работодателя.

Ведь именно особенности самих технологий позволяют сделать факты нарушения прав соискателя затруднительными для выявления как со стороны заинтересованных лиц, так и контролирующих органов. Важно создавать адекватные правовое регулирование для этих новых нетипичных отношений в сфере заключения трудового договора².

Стадия проверки деловых качеств может быть завершена со следующими результатами: 1) работодатель приходит к выводу о том, что соискатель на эту должность ему «подходит», в этом случае стороны перейдут к стадии обсуждения условий трудового договора; 2) работодатель отказывает соискателю в приеме на работу.

4. Стадия обсуждения условий трудового договора³. На данной стадии работодатель по своей инициативе либо в силу требований закона может пред-

¹ См. об этом подробнее: Туманов А.А. Указ. соч. С. 140-157.

² Туманов А.А. Указ соч. С. 157.

³ Содержание трудового договора посвящен § 4 главы 1 данного учебного пособия.

ложить работнику условие об испытании. В этом случае проверка деловых качеств лица, поступающего на работу, будет продолжена в период действия трудового договора.

5. Стадия ознакомления лица, поступающего на работу, с ЛНА и коллективным договором. До подписания трудового договора работодателю следует ознакомить работника с ПВТР, иными ЛНА, связанными с трудовой деятельностью работника, а также с коллективным договором (при его наличии в организации). Это следует из ч. 3 ст. 68 ТК РФ¹. Если рассуждать логически, употребление здесь термина «работник» некорректно, поскольку даже трудовой договор на данной стадии сторонами не подписан.

ПВТР – это ЛНА, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ч. 4 ст. 189 ТК РФ).

Согласно ст. 190 ТК РФ, ПВТР утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и, как правило, является приложением к коллективному договору. Последнее справедливо подвергается критике на доктринальном уровне, поскольку коллективный договор и ПВТР (ЛНА) имеют различную правовую природу.

Помимо ПВТР в обязательном порядке работника следует ознакомить с: правилами хранения и использования персональных данных работников (ст. 87 ТК РФ); положением об оплате труда (ст. 135 ТК РФ), если такой раздел не включен в ПВТР; правилами и инструкциями по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Целесообразно ознакомить работника с его должностной инструкцией, если трудовая функция работника не указана в трудовом договоре.

Полный перечень документов, с которыми следует ознакомить работника, зависит от его должностных обязанностей и количества ЛНА, принятых у конкретного работодателя.

¹ Н.В. Демидов выделяет следующие традиционные способы ознакомления работников с локальными нормативными актами, подтвержденные судебной практикой: 1) проставление подписи работника непосредственно на листах локального нормативного акта – такой способ наиболее точно отвечает принципу добросовестности намерений сторон, вызывает доверие у правоприменительных и инспектирующих органов, так как не позволяет подменить или дополнить содержание документа без ведома работника; 2) фиксация подписи работника на отдельном листе ознакомления – наиболее предпочтительный способ, так как в его рамках можно подтвердить ознакомление работодателя с большим массивом документов; 3) включение условия об ознакомлении в трудовой договор – условие о доведении до сведения включается в содержание трудового договора, и работник, подписывая договор, тем самым дает расписку одновременно и об ознакомлении. См об этом подробно: Демидов Н.В. Ознакомление работника с должностной инструкцией: анализ судебной практики // Законы России: опыт, анализ, практика. 2017 № 1. С. 57-60.

Данная стадия заключения трудового договора обязательна не для всех работодателей. Например, обязанность ознакомления работника с ЛНА и коллективным договором не распространяется на работодателей – физических лиц, не являющихся ИП, поскольку они не принимают ЛНА (ч. 1 ст. 8 ТК РФ). Согласно ст. 309.2 ТК РФ, полностью или частично от принятия ЛНА, содержащих нормы трудового права, также вправе отказаться работодатель – субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям. В этом случае он обязан включить все условия, которые должны регулироваться ЛНА, в трудовые договоры с работниками. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений¹.

Если работодатель перестает считаться микропредприятием и соответствующие изменения вносятся в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства, то не позднее четырех месяцев с даты внесения таких изменений указанный работодатель должен перейти к регулированию трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений без учета особенностей, установленных гл. 48.1 ТК РФ (ч. 2 ст. 309.1 ТК РФ).

6. Стадия подписания трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если большее количество не предусмотрено трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права), каждый из которых подписывается работником и работодателем (ч. 1, 3 ст. 67 ТК РФ).

Из правила о письменной форме нет исключений. Вместе с тем работник, поступивший на работу до 6 октября 1992 г., письменного трудового договора может не иметь на законных основаниях. До этой даты действовавший на тот момент КЗоТ 1971 г. признавал 3 формы заключения договора (устную, письменную и фактическое допущение к работе).

В целях защиты интересов работника конструкция фактического допущения к работе в действующем трудовом законодательстве сохраняется. Однако основанием для возникновения трудовых отношений, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен, является только фактическое допуще-

¹ См. постановление Правительства РФ от 27 августа 2016 г. № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям». При заключении трудового договора по типовой форме пункты, не применимые в отношении конкретного работника, могут быть исключены. Это касается пунктов, заполнение которых не предусматривается в связи с характером работы, а также пунктов, указанных в примечаниях к типовой форме договора (письмо Минтруда России от 30 июня 2017 г. № 14-1/В-591).

ние к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ч. 10 ст. 16 ТК РФ).

Фактическое допущение к работе работника не уполномоченным на это лицом (при условии, что работодатель или уполномоченное им лицо отказывается признать такие отношения трудовыми) влечет для работодателя, в интересах которого была выполнена работа, обязанность оплатить отработанное время (выполненную работу), в силу ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ. Однако трудовые отношения при этом не возникают.

При заключении трудового договора с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями (ч. 3 ст. 67 ТК РФ).

7. Стадия издания приказа о приеме на работу, оформления иных кадровых документов. В соответствии с ч. 1, 2 ст. 68 ТК РФ, прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Данный приказ в 3-дневный срок со дня фактического начала работы объявляется работнику под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Если работник, для которого работа у данного работодателя является основной, проработал свыше 5 дней, у работодателя (за исключением работодателя – физического лица, не являющегося ИП) появляется обязанность вести трудовую книжку на данного работника (ч. 3 ст. 66 ТК РФ). Запись о приеме на работу делается на основании соответствующего приказа (распоряжения) не позднее недельного срока (п. 10 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

Если работник поступает на работу впервые, а также в случае получения от работника заявления об утрате, повреждении или иной причине отсутствия трудовой книжки, работодатель обязан оформить такому работнику новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

В отдельных случаях, например в отношении бывших гражданских и муниципальных служащих, замещавших определенные должности, прием на работу будет иметь свою специфику (ст. 64. 1 ТК РФ).

8. Отказ в приеме на работу. В ст. 64 ТК РФ зафиксированы гарантии работникам при заключении трудового договора. Запрещается: необоснованный отказ в заключении трудового договора; отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 2, 3 ст. 64 ТК РФ); отказать в приеме на работу работникам, пригла-

шенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 ТК РФ).

Согласно ч. 5 ст. 64 ТК РФ, по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ч. 6 ст. 64 ТК РФ).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела (абз. 4 п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Согласно материалам судебной практики, правомерными причинами для отказа соискателю в приеме на работу в т.ч. признавались: заполнение вакансии другими соискателями¹; отсутствие вакансий²; деловые качества работника³; наличие дисциплинарных взысканий на предыдущем месте работы⁴.

Несмотря на то, что заявление не упомянуто в ст. 65 ТК РФ⁵, суды обращают внимание на его отсутствие при рассмотрении дел об отказе в приеме на работу. Например, в апелляционном определении Самарского областного суда от 31 октября 2017 г. по делу № 33-14029/2017⁶ суд констатировал, что заявление о приеме на работу истцом уполномоченному лицу работодателя в установленном порядке не подавалось. А отсутствие обращения работника о трудоустройстве, по мнению суда, не порождает обязанность работодателя по его

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 22 марта 2017 г. № 33-10606/2017; апелляционное определение Верховного Суда Республики Татарстан от 30 октября 2017 г. № 33-17466/2017; апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 28 июня 2018 г. № 33-11842/2018 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Апелляционные определения: Верховного Суда Республики Марий Эл от 10 марта 2016 г. № 33-373/2016; Московского городского суда от 16 июня 2016 г. № 33-23094/2016; Оренбургского областного суда от 2 августа 2017 г. № 33-5259/2017 Липецкого областного суда от 29 января 2018 г. № 33-268/2018 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ Апелляционные определения: Верховного Суда Республики Татарстан от 4 апреля 2016 г. № 33- 5056/2016; Пензенского областного суда от 16 января 2018 г. № 33-113; Саратовского областного суда от 3 мая 2018 г. № 33-3275 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁴ Апелляционные определения: Московского городского суда от 18 сентября 2017 г. № 33-34469; Новосибирского областного суда от 21 июля 2016 г. № 33-7312/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁵ Для отдельных категорий работников написание заявления все же является обязательным. Заявление необходимо представлять, например, при поступлении на гражданскую службу (п. 1 ч. 2 ст. 26 Федерального закона о гражданской службе) и на муниципальную службу (п. 1 ч. 3 ст. 16 Федерального закона о муниципальной службе).

⁶ Апелляционные определения: Самарского областного суда от 31 октября 2017 г. по делу № 33-14029/2017; Московского городского суда от 4 мая 2017 г. № 33- 17667/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

рассмотрению, соответственно, принятию решения о приеме либо отказе в приеме на работу.

Использованные источники и литература

Правовые акты

1. ТК РФ.
2. Воздушный кодекс РФ.
3. Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 3 апреля 1995 г. № 40-ФЗ «О федеральной службе безопасности».
5. Федеральный закон от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».
6. Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».
7. Федеральный закон от 9 февраля 2007 г. № 16-ФЗ «О транспортной безопасности».
8. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».
9. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
10. Федеральный закон от 21 июля 2011 г. № 256-ФЗ; «О безопасности объектов топливно-энергетического комплекса».
11. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации».
12. Указ Президента РФ от 1 марта 2017 г. № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа».
13. Указ губернатора Пермского края от 12 марта 2007 г. № 13 «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Пермского края».

Судебная практика

1. Постановление Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 15 от 29 мая 2018 г. «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, ра-

ботающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

3. Апелляционное определение Самарского областного суда от 31 октября 2017 г. по делу № 33-14029/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Специальная литература

1. *Баринов Д.О.* Процедура заключения, изменения и прекращения трудового договора: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2012.

2. *Бугров Л.Ю.* Трудовой договор и «фирменные» правила управления персоналом // Российская юстиция. 2002. № 5 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. *Демидов Н.В.* Ознакомление работника с должностной инструкцией: анализ судебной практики // Законы России: опыт, анализ, практика. 2017 № 1. С. 57-60.

4. *Костян И.А., Куренной А.М., Хныкин Г.В.* Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

5. *Туманов А.А.* Электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними трудовых отношений: правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2018.

6. *Худякова С.С., Турчина О.В.* К вопросу о содержании правовой категории «деловые качества» в современном трудовом праве России // Трудовое право. 2007. № 4. С. 67-72.

Интернет-ресурсы

1. Вестник Пермского университета. Юридические науки. Научный журнал <http://www.jurvestnik.psu.ru/>

2. Научная электронная библиотека «Киберленинка» <https://cyberleninka.ru>

3. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>

4. Официальный сайт Верховного Суда РФ <http://www.vsrp.ru>

5. Официальный сайт Конституционного Суда РФ <http://www.ksrf.ru>

6. Реестр профессиональных стандартов <http://profstandart.rosmintrud.ru>

7. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru>

8. Справочно-правовая система «Гарант» <https://www.garant.ru>

§ 2. Изменение и приостановление трудового договора

Изменение трудового договора можно рассматривать в нескольких аспектах: как стадию в динамике трудового договора, имеющую факультативный (необязательный) характер; как изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ); как субинститут трудового договора, нормы которого сконцентрированы в гл. 12 ТК РФ «Изменение трудового договора» Указанная глава претерпела значительные изменения, внесенные Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.

В действующей редакции ТК РФ она содержит ст. 72 ТК РФ, посвященную общему правилу изменения определенных сторонами условий трудового договора, ст. 72.1 – 73 о переводе на другую работу, перемещении, временном переводе на другую работу, переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, ст. 74 «Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда», ст. 75 «Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения», ст. 76 «Отстранение от работы».

Необходимо заметить, что в литературе идет дискуссия относительно правовых явлений, которые следует относить к изменению трудового договора. Многие ученые считают, что не все перечисленные в гл. 12 ТК РФ варианты можно отнести к изменению трудового договора¹. Например, следует поддержать тезис Л.Ю. Бугрова о том, что отстранение от работы является одним из способов не изменения, а приостановления трудового договора². Сходной точки зрения придерживаются, например, М.В. Лушникова и А.М. Лушников³.

Е.Б. Хохлов из предложенных в гл. 12 ТК РФ правовых явлений к изменению содержания трудового договора относит случаи изменения определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу и изменение определенных сторонами условий трудового договора по

¹ См. об этом, например: *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Курс трудового права: в 2 т. Т. 2: Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальные трудовые права: учебник. М., 2004. С. 138; *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России: учебник. М., 2004. С. 212; *Бугров Л.Ю.* Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013. С. 331-332; *Курс российского трудового права.* Т. 3: Трудовой договор. С. 443, 447; *Бондаренко Э.Н.* Договоры и соглашения в сфере трудового права // Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² *Бугров Л.Ю.* Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013. С. 331, 411-432. Вопросу отстранения от работы посвящен §3 гл. 2 данного учебного пособия.

³ *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Указ. соч. С. 158.

причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Изменение трудового договора как документа без содержания трудового договора становится возможным в случае реорганизации организации. Другие правовые явления, предложенные законодателем в гл. 12 ТК РФ, никоим образом не могут рассматриваться как изменение трудового договора¹.

Э.Н. Бондаренко в числе оснований изменения трудового договора указывает: переводы на другую работу; изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда в соответствии со ст. 74 ТК РФ, ст. 75 ТК РФ «Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения»².

Л.Ю. Бугров считал, что способами изменения трудовых договоров в современной России выступают:

1) изменение определенных сторонами условий трудового договора по общим правилам;

2) переводы на другую работу, исключая переводы, допускаемые на основании ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ³;

3) изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

4) замены субъекта на стороне работодателя в трудовых договорах, заключаемых от имени работодателя другим юридическим субъектом⁴.

Думается, исходя из содержания гл. 12 ТК РФ, а также системного анализа иных положений ТК РФ (ст. 57 ТК РФ) и доктрины, изменение трудового договора все же должно рассматриваться не только как изменение

¹ Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор. С. 443, 447.

² Бондаренко Э.Н. Указ. соч.

³ Развивая идеи Н.Г. Александрова о том, что «обязанность работника выполнять в известных случаях работу, не относящуюся к его трудовой функции, составляет обязательное условие трудового правоотношения» и что «эта обязанность в силу закона возникает, в частности, и из всякого трудового договора», Л.Ю. Бугров пришел к выводу о том, что перевод на другую работу, допускаемый без согласия работника по инициативе работодателя (ст. 72.2 ТК РФ), и служебная командировка, допускаемая по распоряжению работодателя (ст. 166 ТК РФ), не должны расцениваться в качестве изменения трудового договора. См. об этом подробно: *Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом*. С. 327-328.

⁴ *Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом*. С. 325-332. Перечисленные варианты изменения трудового договора Л.Ю. Бугров называл способами изменения трудового договора. Этот термин отсутствует в законодательстве, однако ученый обосновывал необходимость его введения тем, что многие современные национальные правовые системы трудового права содержат значимые дифференцированные правила относительно изменения трудового договора, а появляющиеся в результате этого модификации должны получить некое объединяющее название. Слово «способ» виделось ему наиболее подходящим для этого. В русском языке оно обозначает действие (систему действий), применяемое (применяемую) при осуществлении чего-либо. А такие модификации изменения трудового договора в эпицентре как раз имеют своеобразие процедурных правил.

его условий, но также и как изменение сведений трудового договора, а в ряде случаев – и как замена на стороне работодателя.

Таким образом, думается, изменением трудового договора, согласно действующему трудовому законодательству, следует считать:

1) изменение определенных сторонами условий трудового договора по общим правилам;

2) переводы на другую работу;

3) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

4) замену работодателя в трудовом договоре в случаях, предусмотренных ст. 75 ТК РФ «Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения»¹.

По общим правилам (ст. 72 ТК РФ) изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, допускается по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Установлена письменная форма такого соглашения.

В России не существует каких-либо обязательных форм указанного соглашения сторон. Считается важным, чтобы на момент реальных перемен имелось письменное подтверждение воли обеих сторон трудового договора, выраженное в одном документе или в разных (например, заявление работника об изменении условий трудового договора в сочетании с приказом работодателя об этих изменениях)².

Из ч. 1 ст. 312.2 ТК РФ следует, что соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе может заключаться путем обмена электронными документами. Думается, что по аналогии с правилами, установленными ч. 2 ст. 312 ТК РФ, у работодателя возникает обязанность направить дистанционному работнику не только экземпляр трудового договора на бумажном носителе, но и экземпляр соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе.

Инициатива изменения трудового договора по общим правилам может принадлежать как работнику, так и работодателю. Изменение может касаться как сведений, так и условий трудового договора.

¹ Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013. С. 325-332.

² Л.Ю. Бугров признавал трудовой договор источником трудового права. См. об этом *Бугров Л.Ю.* Трудовой договор в России и за рубежом. С. 232-245.

Процедура изменения трудового договора законодательно не определена. Если инициатором внесенных изменений выступает работник, он вправе обратиться к работодателю с соответствующим письменным заявлением, в том числе с использованием систем электронного документооборота. Думается, это может быть и проект дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором отражены предлагаемые изменения.

Рассмотрев заявление работника, работодатель вправе согласиться или не согласиться с предлагаемыми изменениями, сохраняя в последнем случае *status quo*. Однако в определенных ситуациях просьба работника об изменении условий трудового договора подлежит обязательному удовлетворению.

Так, в соответствии со ст. 93 ТК РФ, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливается беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Предоставление такой продолжительности рабочего времени осуществляется на основании заявления указанных лиц и является обязанностью работодателя. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери (абз. 3 п. 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1).

Инициатором изменения трудового договора по общим правилам может стать работодатель. При отказе работника условия трудового договора не меняются.

Вместе с тем в случаях, предусмотренных ТК РФ, допускается отступление от общего принципа «по соглашению сторон» (ст. 72 ТК РФ) в пользу одностороннего волеизъявления работодателя (например, ст. 74 ТК РФ)

Переводы на другую работу. В соответствии со ст. 72.1 ТК РФ, переводом на другую работу охватываются:

- 1) постоянное или временное изменение трудовой функции работника;
- 2) постоянное или временное изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя;
- 3) перевод на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 4) перевод работника на постоянную работу к другому работодателю, при этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Запрещается переводить работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Если понятие трудовой функции дано в ст. 15, 57 ТК РФ, то термины «структурное подразделение» и «другая местность» на данный момент раскрываются в доктрине и в судебной практике. В соответствии с ч. 3 п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 под структурным подразделением следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью – местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Наличие конструкции перевода работника на постоянную работу к другому работодателю, на самом деле означающей прекращение трудового договора, в доктрине трудового права объясняется преемственностью с КЗоТ 1922 и 1971 гг., которая с учетом реалий сегодняшнего дня не имеет под собой ни теоретического, ни практического основания¹. На определенном этапе такое решение законодателя можно было объяснить необходимостью обеспечить сохранение непрерывного трудового стажа².

Наряду с постоянными переводами в практике социалистического строительства имели место временные переводы на другое предприятие³. Несмотря на то, что в гл. 12 ТК РФ правила о временных переводах к другому работодателю отсутствуют, для отдельных категорий работников такая возможность востребована.

Например, согласно ст. 348.4 ТК РФ «Временный перевод спортсмена к другому работодателю», в случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года. На период временного перевода к другому работодателю по месту временной работы со спортсменом заключается новый трудовой договор, а действие первоначального трудового договора приостанавливается.

От перевода на другую работу следует отличать перемещение работника у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Перемещение не требует согласия работника (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

Как и в случае с переводом, запрещается перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

¹ Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ соч. С. 143.

² Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор. С. 476.

³ См., об этом, например: Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань, 1976. С. 80-81; Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор. С. 478.

Классификация переводов на другую работу. В ТК РФ переводы на другую работу в зависимости от срока перевода подразделяются на постоянные и временные.

К временным переводам на другую работу относятся переводы:

- по соглашению сторон трудового договора у того же работодателя на срок до одного года (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ);
- по соглашению сторон трудового договора у того же работодателя для замещения временно отсутствующего работника, за которым, в соответствии с законом, сохраняется место работы (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ);
- без согласия работника ввиду чрезвычайных обстоятельств на срок до одного месяца у того же работодателя (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ);
- без согласия работника на срок до одного месяца у того же работодателя в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника (ч. 3 ст. 72.2);
- временный перевод работника на другую работу на срок до 4 месяцев в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 73 ТК РФ);
- временный перевод работника на другую работу на срок более 4 месяцев в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 73 ТК РФ);
- временный перевод на другую работу беременных женщин (ч. 1 ст. 254 ТК РФ);
- временный перевод на другую работу женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ);
- временный перевод спортсмена с его согласия к другому работодателю (ст. 348.4 ТК РФ).

В зависимости от работодателя: перевод к другому работодателю (постоянный перевод на работу к другому работодателю (ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ), временный перевод спортсмена с его согласия к другому работодателю (ст. 348.4 ТК РФ) и переводы у того же работодателя, сопряженные с изменением трудовой функции, изменением структурного подразделения, в котором работает работник либо переводом в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ).

Можно предусмотреть и иные основания для классификации. Так, например, Л.Ю. Бугров выделял переводы в зависимости от инициатора и от особенностей правового регулирования¹.

Возможность *изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ)* связана с правом работодателя самостоятельно принимать необходимые кадровые решения, обеспечивая при

¹ Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. С. 371.

этом, в соответствии с требованиями ст. 37 Конституции РФ, закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников.

Часть 1 ст. 74 ТК РФ, предусматривая, в исключение из общего правила об изменении определенных сторонами условий трудового договора только по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ), возможность одностороннего изменения таких условий работодателем, в то же время ограничивает данное право случаями невозможности сохранения прежних условий вследствие изменений организационных или технологических условий труда. Одновременно законодателем в той же статье ТК РФ установлены гарантии, предоставляемые работнику в случае одностороннего изменения работодателем условий трудового договора: запрет изменения трудовой функции работника (ч. 1); определение минимального двухмесячного (если иной срок не предусмотрен ТК РФ) срока уведомления работника о предстоящих изменениях и о причинах, их вызвавших (ч. 2); обязанность работодателя в случае несогласия работника работать в новых условиях предложить ему в письменной форме другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья (ч. 3); запрет ухудшения положения работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашением при изменении условий трудового договора (ч. 8).

Такое правовое регулирование имеет целью обеспечить работнику возможность продолжить работу у того же работодателя либо предоставить работнику время, достаточное для принятия решения об увольнении и поиска новой работы, и не может рассматриваться как нарушающее права граждан (определение Конституционного Суда РФ от 29 сентября 2011 г. № 1165-О-О).

Поскольку изменение определенных сторонами условий трудового договора, в соответствии со ст. 74 ТК РФ, затрагивает права и законные интересы работников, указанная процедура должна быть проведена работодателем с соблюдением определенных алгоритмов действий – общего и специального (с установлением режима неполного рабочего времени).

Общий алгоритм реализации ст. 74 ТК РФ предполагает совершение работодателем ряда действий.

Следует учесть, что, в соответствии с абз. 3 ч. 2 ст. 53 ТК РФ, представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников. Отсюда у работодателя возникает обязанность такую информацию предоставить:

1) в соответствии с абз. 3 ч. 2 ст. 53 ТК РФ, представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников. Отсюда у работодателя возникает обязанность предоставить такую

информацию по требованию представителей работников, в том числе до введения соответствующих изменений;

2) работодатель должен доказать:

– реальность изменения организационных или технологических условий труда;

– причинно-следственную связь между ними и изменением определенных сторонами условий трудового договора (кроме трудовой функции, которая изменяться не должна);

– факт того, что изменение определенных сторонами условий трудового договора не ухудшало положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения, распространяющего действие на данного работодателя.

Этот вывод следует из п. 21 постановления Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, в котором указано: исходя из ст. 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

Под изменением организационных или технологических условий труда в соответствии с ч. 1 ст. 74 ТК РФ, а также с учетом разъяснений, данных в п. 21 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, понимаются изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, другие причины.

Открытый перечень означает, что в каждой конкретной ситуации оценка обоснованности причин изменения организационных или технологических условий труда и их реального наличия (отсутствия) остается на усмотрение суда.

Например, увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано правомерным, поскольку работник отказался от работы, в новых условиях, а прежние не могли быть сохранены в связи с необходимостью использовать специализированное программное обеспечение¹.

¹ Определение Московского областного суда от 21 сентября 2010 г. по делу № 33-18182 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Напротив, ухудшение экономической ситуации в организации само по себе не свидетельствует о том, что на предприятии произошли изменения организационных или технологических условий труда (определение Московского областного суда от 14 сентября 2010 г. по делу № 33-17729, Обзор кассационной практики Верховного суда Республики Коми по гражданским делам за май 2009 г.)¹.

В судебной практике сформировалась позиция, согласно которой ухудшение финансового положения не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы².

В другом деле (определение Московского городского суда от 14 апреля 2011 г. по делу № 33-9777) увольнение истцов по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ было признано незаконным, поскольку у работодателя отсутствовали законные основания для изменения условий трудовых договоров с истцами в части, касающейся структуры заработной платы. Суть изменений условий трудовых договоров, ранее заключенных с истцами, сводилась к увеличению той части заработной платы, выплата которой не является гарантированной и зависит от усмотрения администрации. Суд учел также, что ответчик не представил доказательств того, что при осуществляемых на предприятии изменениях организационных условий труда истцам не могла быть сохранена прежняя структура заработной платы³.

4. Работодатель обязан письменно уведомить работника об изменении определенных сторонами условиях трудового договора не позднее чем за 2 месяца до предполагаемых изменений. Таково общее правило. Вместе с тем для работодателей – физических лиц срок предупреждения составляет не менее 14 календарных дней (ст. 306 ТК РФ), а для работодателя – религиозной организации – не менее 7 календарных дней (ст. 344 ТК РФ).

Какой-либо обязательной формы уведомления нет. Вместе с тем целесообразно в уведомлении указать причины изменения условий трудового договора, а также характер предполагаемых изменений⁴.

¹ Уваева М. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением объема должностных обязанностей и (или) оплаты труда // Трудовое право. 2015. № 8 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Апелляционное определение Московского городского суда от 8 сентября 2017 г. по делу № 33-35845/2017, апелляционное определение Архангельского областного суда от 4 февраля 2013 г. по делу № 33-0671/2013, кассационное определение Московского городского суда от 25 декабря 2012 г. № 4г-12138/12, определение Московского городского суда от 20 июля 2011 г. № 33-20154 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ Уваева М. Указ. соч.

⁴ См. об этом, например: определение Московского городского суда от 1 июля 2010 г. по делу № 33-19700; кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 30 мая 2011 г. по делу № 33-1880/11 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

5. В случае согласия работника на изменение трудового договора с ним подписывается соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору, издается приказ, осуществляются иные кадровые процедуры.

Если работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую работу, имеющуюся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Предлагаемая работа должна соответствовать состоянию здоровья работника, его квалификации, это может быть как равнозначная вакантная должность, так и нижестоящая должность, нижеоплачиваемая работа.

6. Если другой работы нет или работник от нее отказался, по истечении срока для предупреждения работник увольняется по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

По данному основанию могут быть уволены любые категории работников. Поскольку данное увольнение формально не является инициативой работодателя, гарантии, предусмотренные ч. 5 ст. 81 ТК РФ (запрет на увольнение по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника, в период пребывания его в отпуске), ст. 261 ТК РФ (гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора), в отношении п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не применимы.

При расторжении трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работнику выплачивается выходное пособие в размере его двухнедельного среднего заработка, если повышенный размер не предусмотрен коллективным договором или трудовым договором (п. 6 ч. 3, ч. 4 ст. 178 ТК РФ).

Специальный алгоритм связан с установлением работодателем режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ). Работодатель должен доказать, что изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь массовые увольнения.

Критерии массового увольнения определяются отраслевыми и (или) территориальными соглашениями (ч. 1 ст. 82 ТК РФ)¹, как правило, в разделе, посвященному содействию занятости. Если же на работодателя действие какого-либо отраслевого либо территориального соглашения не распространяется, применяются правила, которые установлены Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвер-

¹ Перечень действующих отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне, размещен на сайте Минтруда. URL: <https://rosmintrud.ru/docs/agreements> (дата обращения: 16.03.2019).

жденным постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»¹.

В соответствии с п. 1 указанного Положения, основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (если она создана) и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев. Досрочная отмена режима рабочего времени также происходит с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан сообщить в письменной форме в службу занятости о введении режима неполного рабочего времени в течение 3 рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (п. 2 ст. 25 Закона о занятости населения, письмо Роструда от 17 мая 2011 г. № 1329-6-1). Непредставление или несвоевременное представление в службу занятости сведений о введении режима неполного рабочего времени, а равно их представление в неполном объеме или в искаженном виде может повлечь наложение административного штрафа, в соответствии со ст. 19.7 КоАП РФ.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации, ИП). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

¹ На практике термины «массовое высвобождение» и «массовое увольнение» рассматриваются как синонимы.

Замена работодателя в трудовом договоре предусмотрена в случаях, установленных в ст. 75 ТК РФ «Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения». В ст. 75 ТК РФ объединены различные правовые явления, далеко не все из которых являются одновременно и изменением трудового договора.

В соответствии с п. 32 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 *смена собственника имущества организации* предполагает переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности:

– при приватизации государственного или муниципального имущества (при отчуждении имущества, находящегося в собственности РФ, субъектов РФ, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (ст. 1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», ст. 217 ГК РФ);

– при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (последний абз. п. 2 ст. 235 ГК РФ);

– при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот;

– при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот.

При изменении состава участников (акционеров) собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит.

По общему правилу (ч. 2 ст. 75 ТК РФ) смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. Исключение составляют руководитель организации, его заместители и главный бухгалтер, с которыми новый собственник не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности может расторгнуть трудовые договоры (ч. 1 ст. 75 ТК РФ) с выплатой компенсации в размере не ниже 3-кратного среднего месячного заработка работника (ст. 181 ТК РФ).

Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации влечет прекращение трудового договора по п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Таким образом, указанные нормы прежде всего содержат гарантии сохранения трудовых отношений для большей части работников при известных исключениях.

Однако ситуация изменения трудового договора все же может возникнуть, поскольку при смене собственника имущества организации, по-видимому,

должна измениться организационно-правовая форма работодателя (изменение на стороне работодателя), что приведет к необходимости актуализации сведений трудового договора (в части сведений о работодателе), а также его условий (например, условия о месте работы).

Изменение подведомственности организации, ее реорганизация, изменение типа государственного или муниципального учреждения. При изменении подведомственности (подчиненности) организации она передается из ведения (подчинения) одного органа в ведение (подчинение) другого органа.

Под реорганизацией юридического лица в гражданском праве понимается прекращение существования юридического лица с переходом его прав и обязанностей к другим лицам. Этим она отличается от ликвидации юридического лица, при которой нет правопреемства. Реорганизация организаций может осуществляться в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования (абз. 1 п. 1 ст. 57 ГК РФ).

Следует поддержать точку зрения, согласно которой не будет считаться изменением трудового договора реорганизация в форме присоединения (для работников присоединяющего юридического лица), а также реорганизация в форме выделения (для работников юридического лица, из которого произведено выделение)¹.

Государственными, муниципальными учреждениями признаются учреждения, созданные РФ, субъектом РФ и муниципальным образованием. Установлены следующие типы государственных, муниципальных учреждений: автономные, бюджетные и казенные. (ч. 1, 2 ст. 9.1 Федерального закона о некоммерческих организациях). В соответствии с ч. 1 ст. 17.1 Федерального закона о некоммерческих организациях, изменение типа государственного или муниципального учреждения не является его реорганизацией.

По аналогии со сменой собственника имущества, изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не являются основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации (учреждения), трудовые отношения по общему правилу продолжают, а в случае отказа работника от продолжения работы трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ч. 5, 6 ст. 75 ТК РФ).

Обязанность работодателя уведомить работников о событии, которое относится к перечисленным в ч. 1, 5 ст. 75 ТК РФ, ТК РФ прямо не предусмотрена. Сроки уведомления также не установлены. Однако в связи с тем, что у него есть право отказаться от продолжения работы (ч. 3, 6 ст. 75 ТК РФ), работника необходимо известить об этом.

¹ Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом... С. 330.

Отказ работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных ч. 5 ст. 75 ТК РФ, оформляется в письменной форме и является основанием для прекращения трудового договора в соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Если работник не возражает против продолжения работы в случаях, перечисленных в ч. 1, 5 ст. 75 ТК РФ, соответствующие изменения о работодателе необходимо внести в трудовой договор с работником, оформив дополнительное соглашение к нему, а также в трудовую книжку.

Приостановление трудового договора – это возможная стадия в динамике трудового договора, когда в силу определенных причин работодатель или по своей инициативе, или по инициативе работника, или по инициативе третьих лиц приостанавливает выполнение своей обязанности по обеспечению работника работой (как входящей в трудовую функцию, так и любой другой) и имеет, как правило, право приостановить выполнение своей обязанности по оплате труда работника (либо заменяющим оплату труда иным выплатам), а иногда имеет право приостанавливать и некоторые другие выплаты¹.

Использованные источники и литература

Правовые акты

1. ТК РФ
2. ГК РФ.
3. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
4. Постановление Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

Судебная практика

1. Определение Конституционного Суда РФ от 29 сентября 2011 г. № 1165-О-О.
2. Постановление Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».
4. Определение Московского городского суда от 1 июля 2010 г. по делу № 33-19700.

¹ Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. С. 430.

5. Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 30 мая 2011 г. по делу № 33-1880/11.

6. Определение Московского городского суда от 14 апреля 2011 г. по делу № 33-9777.

7. Апелляционное определение Московского городского суда от 8 сентября 2017 г. по делу № 33-35845/2017.

8. Апелляционное определение Архангельского областного суда от 4 февраля 2013 г. по делу № 33-0671/2013.

9. Кассационное определение Московского городского суда от 25 декабря 2012 г. № 4Г-12138/12.

10. Определение Московского городского суда от 20 июля 2011 г. № 33-20154.

11. Определение Московского областного суда от 21 сентября 2010 г. по делу № 33-18182.

12. Определение Московского областного суда от 14 сентября 2010 г. по делу № 33-17729.

13. Обзор кассационной практики Верховного суда Республики Коми по гражданским делам за май 2009 г.

Специальная литература

1. *Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров/ отв. ред. Н.Л. Лютов [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».*

2. *Бугров Л.Ю.* Способы изменения трудового договора. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 17.02.2019).

3. *Бугров Л.Ю.* История и общие современные правила переводов на другую работу // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 2-16.

4. *Бугров Л.Ю.* Постоянный перевод на другую работу к другому работодателю // Российский ежегодник трудового права. 2009. № 5 / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 2010. С. 179-194.

5. *Бугров Л.Ю.* Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013.

6. *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России: учебник. М., 2004.

7. *Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. д-р юрид. наук, проф. Е.Б. Хохлов.* СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007.

8. *Лушников М.В., Лушников А.М.* Курс трудового права: в 2 т. Т. 2: Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальные трудовые права: учебник. М., 2004.

9. Прокофьев М.А. Теоретические аспекты изменения условий трудового договора. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 17.02.2019);

10. Филиппова И.А., Харитонов А.В. Проблемы изменения определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 17.02.2019).

Интернет-ресурсы

1. Вестник Пермского университета. Юридические науки. Научный журнал <http://www.jurvestnik.psu.ru>

2. Научная электронная библиотека «Киберленинка» <https://cyberleninka.ru>

3. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>

4. Официальный сайт Верховного Суда РФ <http://www.vsrp.ru>

5. Официальный сайт Конституционного Суда РФ <http://www.ksrf.ru>

6. Официальный сайт Минтруда России <https://rosmintrud.ru/>

7. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru>

8. Справочно-правовая система «Гарант» <https://www.garant.ru>

§ 3. Прекращение трудового договора

Классификация оснований прекращения трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора содержатся в ст. 77 ТК РФ. Одним из вариантов классификации оснований прекращения трудового договора может быть деление по волевому критерию. В соответствии с ним основания прекращения трудового договора могут быть разделены на две группы – связанные с волей сторон трудового договора и не зависящие от нее

Следуя данной логике, к первой группе оснований можно отнести:

– прекращение трудового договора по обоюдной воле сторон трудового договора (п. 1 ст. 77 ТК РФ);

– прекращение трудового договора в связи с волеизъявлением работника (например, п. 3 ст. 77 – расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ); отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ); отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ); отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3, 4 ст. 73 ТК РФ); отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);

– расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 4 ст. 77, который включает все основания ст. 81 ТК РФ и ст. 71 ТК РФ), а также некоторые специальные основания для отдельных категорий работников.

Ко второй группе оснований должны быть причислены основания, упомянутые в ст. 83 ТК РФ.

Еще один вариант классификации – деление на общие и специальные основания прекращения трудового договора – связан с субъектами на стороне работника. Общие основания применяются к любому работнику, а специальные – только к специальным категориям работников, указанным в ТК РФ или в иных федеральных законах. Общие основания подразделяются, в свою очередь, на основания, применяемые независимо от вида работодателя и на основания, которые зависят от вида работодателя (в т.ч. случаи неприменения какого-либо основания к определенному виду работодателя)¹.

¹ См. об этом, например: Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. С. 463.

Специальные основания в ТК РФ названы дополнительными. Л.Ю. Бугров считал такое название неудачным, поскольку «дополнительное основание» может быть расценено судебной практикой как основание, возможное к применению только при недостаточности общих оснований. Поэтому ученый предлагал заменить его термином «специальные основания». Специальные основания могут быть предусмотрены в ТК РФ, в специальных законах, а в ряде случаев – и в трудовых договорах с отдельными категориями работников.

Дополнительные основания для прекращения трудового договора предусмотрены, например, в тексте: ст. 278 ТК РФ (в отношении руководителя организации); ст. 288 ТК РФ (для совместителей); ст. 327.6 ТК РФ (иностранный гражданин или лицо без гражданства), ст. 336 ТК РФ (педагогический работник); ст. 336.3 ТК РФ (руководитель заместитель руководителя научной организации); ст. 341 ТК РФ (работники, направляемые на работу в дипломатические представительства, консульские учреждения РФ, представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей); ст. 348.11 ТК РФ (спортсмен).

В качестве примера дополнительных оснований прекращения трудового договора, устанавливаемых в иных федеральных законах, можно привести ст. 19.2 «Основ законодательства Российской Федерации о нотариате» (утв. ВС РФ 11 февраля 1993 г. № 4462-1), в соответствии с которой трудовой договор с помощником нотариуса должен быть прекращен по решению суда о лишении его права нотариальной деятельности.

В трудовом договоре могут быть предусмотрены основания его расторжения в отношении руководителя организации (п.2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ), работников, работающих у работодателей-физических лиц (ч. 1 ст. 307 ТК РФ); с работником религиозной организации (ч. 1 ст. 347 ТК РФ), с надомными работниками (ст. 312 ТК РФ), с дистанционными работниками (ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ).

При этом в литературе такая возможность не всегда оценивается положительно. Н.Л. Лютов ставит под сомнение целесообразность введения такого основания для прекращения трудового договора с надомниками и дистанционными работниками, мотивируя это тем, что в данном случае работодатель не нуждается в такой же гибкости при увольнении этих работников, как в случае с руководителем организации¹.

Видятся оправданными упреки в адрес ТК РФ по поводу включения оснований явно специального характера в содержание статей, явно предназначенных для определения общих оснований прекращения трудового договора.

К таким специальным основаниям в ст. 81 ТК РФ относятся: смена собственника имущества организации в отношении руководителя организации, его

¹ Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография. М., 2014. С. 253.

заместителей и главного бухгалтера (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)¹; утрата доверия (п. 7, 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Далее будут рассмотрены некоторые основания прекращения трудового договора с учетом их процедурных особенностей.

Содержание правового регулирования прекращения трудового договора по соглашению сторон сводится в ст. 78 ТК РФ к одному предложению: «Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон». Предложение о прекращении трудового договора по соглашению сторон может исходить как от работодателя, так и от работника.

Юридически значимым обстоятельством для прекращения трудового договора по ст. 78 ТК РФ является достижение договоренности (соглашения) между работником и работодателем об основаниях и сроке расторжения трудового договора. По мнению Минтруда РФ, данное соглашение может быть заключено в любой срок до дня, с которого стороны желают прекратить отношения (п. 1 письма Минтруда РФ от 10 апреля 2014 г. № 14-2/ООГ-1347²). Такая позиция основана на том, что в ТК РФ нет ограничений относительно времени, когда такое соглашение может быть заключено.

Следуя этой логике, можно заключить бессрочный трудовой договор и в этот же день подписать соглашение о прекращении данного договора, предположим, через год. Однако не приведет ли это к «завуалированным» срочным трудовым отношениям в обход требований абз. 4 ч. 2 ст. 57, ч. 2 ст. 58 ТК РФ и ст. 59 ТК РФ?

Форма, в которой выражается соглашение сторон о прекращении трудового договора, законом не определена. Как минимум, волеизъявление сторон должно быть зафиксировано письменно. Но должен ли это быть единый документ (дополнительное соглашение к трудовому договору, соглашение о прекращении трудового договора по соглашению сторон) или же достаточно заявления работника и приказа работодателя?

¹ См об этом: Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. С. 465.

² Письмо Минтруда РФ от 10 апреля 2014 г. № 14-2/ООГ-1347 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

На текущий момент судебная практика исходит из того, что составление письменного соглашения об увольнении по соглашению сторон как отдельного документа в соответствии с трудовым законодательством не является обязательным. Судами принимается во внимание: отсутствие порока воли работника, встречный характер волеизъявления сторон, их обоюдное намерение прекратить отношения по соглашению сторон, которое работник может выразить в письменном заявлении, а работодатель – путем проставления соответствующей резолюции на нем и (или) путем издания приказа¹.

Напротив, отсутствие заявления работника, а равно иных доказательств его согласия на прекращение трудового договора по соглашению сторон, даже при фактическом согласии работника с прекращением трудового договора уже после увольнения, правомерным не признается².

Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника (п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2). То есть работник в одностороннем порядке не может «передумать» и отказаться от ранее достигнутого соглашения, отзывав, например, свое заявление по аналогии со ст. 80 ТК РФ³. Мотивы, движущие работниками при этом, судами в расчет не принимаются. Исключение составляет увольнение по соглашению сторон работницы, которая узнала о своей беременности после подписания соглашения и поэтому отказывается от него.

В этой связи представляет интерес определение Верховного Суда РФ от 20 июня 2016 г. по делу № 18-КГ16-45. Истица обратилась в суд с иском к филиалу «Джубгинская ТЭС» открытого акционерного общества «Интер РАО – Электрогенерация» (далее – филиал «Джубгинская ТЭС» ОАО «Интер РАО – Электрогенерация») о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула в размере 13 815 руб. 50 коп., компенсации морального вреда в размере 10 000 руб. и расходов на оплату услуг представителя в размере 10 000 руб.

¹ См., например: п. 21 Справки Пермского краевого суда от 18 сентября 2009 г. «Актуальные вопросы применения трудового законодательства федеральными судами Пермского края» (утв. Президиумом Пермского краевого суда 18 сентября 2009 г.); кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25 мая 2011 г. № 33-7694; апелляционные определения: Ульяновского областного суда от 4 февраля 2014 г. по делу № 33-401/2014г; Челябинского областного суда от 9 апреля 2015 г. по делу № 11-4133/2015; апелляционные определения Московского городского суда от 10 апреля 2017 г. по делу № 33-13005/2017; от 18 марта 2016 г. по делу № 33-9523/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Определение Верховного суда РФ от 14 мая 2010 г. № 45-В10-7 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ См., например: апелляционные определения Московского городского суда от 12 августа 2013 г. по делу № 11-25738; от 8 июля 2013 г. по делу № 11-19395/2013 г.; апелляционное определение Калининградского областного суда от 18 марта 2015 г. № 33-1384/2015г.; апелляционное определение Верховного Суда Республики Крым от 3 июля 2017 г. по делу № 33-4271/ 2017; апелляционное определение Московского городского суда от 18 сентября 2018 г. по делу № 33-35759/2018 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований истице отказано. Данное решение судом апелляционной инстанции оставлено без изменения.

Из материалов дела следует, что 17 октября 2013 г. между истицей и ОАО «Интер РАО – Электрогенерация» в лице директора филиала «Джубгинская ТЭС» ОАО «Интер РАО – Электрогенерация» был заключен трудовой договор, в соответствии с которым истица была принята на должность ведущего специалиста отдела закупок и логистики/сектора закупок и логистики на период отсутствия основного работника на срок с 17 октября 2013 г. по 26 февраля 2014 г.

26 февраля 2014 г. истицей и ОАО «Интер РАО – Электрогенерация» было подписано дополнительное соглашение к трудовому договору, которым срок действия трудового договора был определен с 26 февраля 2014 г. по 27 ноября 2016 г. (на период отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет основного работника).

6 марта 2015 г. стороны трудового договора заключили соглашение о прекращении трудовых отношений с 31 марта 2015 г. на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по соглашению сторон). Приказом от 27 марта 2015 г. № 21-ЛС прекращено действие трудового договора от 17 октября 2013 г., истица была уволена по соглашению сторон с 31 марта 2015 г.

По мнению истицы, в связи с проводимыми на предприятии мероприятиями по сокращению численности и штата работников работодателем на нее оказывалось давление с целью ее увольнения по собственному желанию. Фактически были созданы такие условия работы, при которых она была вынуждена подписать соглашение о прекращении трудового договора.

На дату подписания соглашения о прекращении трудовых отношений и увольнения с работы истица была беременна, о чем ей стало известно 6 апреля 2015 г. после визита к врачу. Истица сообщила работодателю о своей беременности и попросила его аннулировать соглашение о прекращении трудовых отношений, восстановить ее на работе в прежней должности, в чем ей было отказано.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, не согласившись с выводами нижестоящих судов, со ссылкой на ч. 1 ст. 37 Конституции РФ, правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации (постановления от 27 декабря 1999 г. № 19-П и от 15 марта 2005 г. № 3-П) применило к отношениям, регулируемым ст. 78 ТК РФ, по аналогии ч. 1 ст. 261 ТК РФ, предусматривающей запрет расторжения трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП.

Верховный Суд РФ также указал, что защита беременности, в том числе путем установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, является, согласно Конвенции Международной организации труда № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 г. об охране материнства» (заключена в г. Женеве 15 июня 2000 г.), общей обязанностью правительств и общества (преамбула). В п. 25 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 № 1 разъяснено, что, поскольку увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

По мнению Верховного Суда РФ, отказав истце в удовлетворении иска о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, суды нижестоящих инстанций не применили приведенные выше нормы Конституции РФ, международного и трудового права, а также не учли разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, что привело к лишению истицы гарантий, установленных для беременных женщин при расторжении трудового договора, и ограничению конституционного принципа свободы труда.

Между тем, по смыслу подлежащих применению к спорным отношениям сторон норм материального права, заявление истицы об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора в связи с наличием у нее беременности, о которой на тот момент она не знала, свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить своего действия ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного ч. 1 ст. 261 ТК РФ.

Верховный Суд РФ пришел к выводу о том, что гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная ч. 1 ст. 261 ТК РФ, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон¹.

Помимо договоренности об основании и сроке расторжения трудового договора работник и работодатель при прекращении трудового договора по соглашению сторон могут оговорить выплату работнику денежной компенсации (выходного пособия). Вместе с тем работодатели впоследствии нередко отказываются от

¹ Определение Верховного Суда РФ от 20 июня 2016 г. по делу № 18-КГ16-45. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Кроме того, Верховный Суд РФ обратил внимание и на нарушение ряда процессуальных норм. Так, исковые требования были предъявлены к филиалу «Джубгинская ТЭС ОАО «Интер РАО – Электрогенерация», которое в силу п. 2, 3 ст. 55 ГК РФ не является юридическим лицом. Суд первой инстанции не выполнил требования норм процессуального права (ч. 1 ст. 41, абз. 4 ст. 148, п. 4 ч. 1 ст. 150 ГПК), не определил состав лиц, участвующих в деле, не поставил на обсуждение сторон вопрос о замене ненадлежащего ответчика, принял решение по исковым требованиям, заявленным к ненадлежащему ответчику.

своих обязательств, а единообразие в судебной практике по данному вопросу отсутствует.

При рассмотрении подобных споров суды обращают внимание на то, каким документом было оформлено прекращение трудовых отношений – дополнительным соглашением к трудовому договору, соглашением о прекращении трудового договора по соглашению сторон, где было зафиксировано условие о выплате денежной компенсации (выходного пособия).

В качестве примера можно рассмотреть правовую позицию, выраженную в определении Верховного Суда РФ от 17 мая 2013 г. № 14-КГ13-2¹ по делу Домбровского С.Б. (далее – истец) к ОАО «Автоматика» (далее – ответчик).

Истец обратился в суд с иском к ответчику о взыскании заработной платы, указав в обоснование требования на то, что с 5 мая 2010 г. по 10 мая 2011 г. работал у ответчика по совместительству. На основании Соглашения о прекращении трудовых отношений от 21 апреля 2011 г. № 30 ответчик, проявляя добрую волю, обязался в соответствии с п. 3 данного Соглашения произвести истцу денежную компенсацию из кассы ОАО «Автоматика» в течение трех дней после увольнения работника.

29 апреля 2011 г. на заседании Наблюдательного совета ОАО «Автоматика» новым генеральным директором общества был избран С.

10 мая 2011 г. истец был уволен по соглашению сторон, но денежную компенсацию, предусмотренную п. 3 Соглашения, не получил, поскольку данная сумма была исключена из начислений 5 июля 2011 г. распоряжением нового генерального директора ОАО «Автоматика» в связи с нарушением действующего трудового законодательства по вопросу выплаты компенсации при увольнении работника по соглашению сторон при подписании Соглашения № 30 от 21 апреля 2011 г.

В соответствии с ч. 4 ст. 178 ТК РФ, трудовым или коллективным договором могут предусматриваться дополнительные случаи выплаты выходных пособий и устанавливаться повышенные размеры таких пособий.

Вместе с тем, отказывая в удовлетворении иска, суд исходил из того, что Соглашение № 30 от 21 апреля 2011 г. не является дополнительным соглашением к трудовому договору, заключенному между истцом и ответчиком, поскольку содержит только условия расторжения трудового договора, что не соответствует положениям ст. 56, 57 ТК РФ. Денежная выплата истцу при увольнении, предусмотренная п. 3 Соглашения, являлась преимуществом перед другими работниками, что недопустимо, в силу ст. 3 ТК РФ.

¹ Определение Верховного Суда РФ от 17 мая 2013 г. № 14-КГ13-2. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Однако Верховный Суд РФ указал на то, что, в соответствии со ст. 5 ТК РФ, трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно ст. 9 ТК РФ, регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе трудового законодательства может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Учитывая изложенное, Соглашение о прекращении трудовых отношений № 30 от 21 апреля 2011 г., заключенное между ОАО «Автоматика» в лице генерального директора и истцом в период действия трудового договора № 20-с от 5 мая 2010 г., является актом, содержащим нормы трудового права и, в силу ст. 11 ТК РФ, все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

При таких обстоятельствах основанием для взыскания с ОАО «Автоматика» в пользу истца денежных средств является невыполнение взятого на себя ответчиком обязательства по добровольной денежной выплате, зафиксированного в Соглашении о прекращении трудовых отношений № 30 от 21 апреля 2011 г.

Подтверждая право работника на получение денежной компенсации, размер которой определен трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору, соглашением о расторжении трудового договора), суды:

- считают дополнительное соглашение к трудовому договору, соглашение о расторжении трудового договора неотъемлемой частью трудового договора;

- указывают на недопустимость одностороннего отказа от исполнения соглашения о расторжении трудового договора;

- рассматривают указанную компенсацию как дополнительный случай выплаты выходного пособия. Данное условие улучшает положение работника, в силу ч. 4 ст. 178 ТК РФ может быть отражено в трудовом договоре, который обязателен для исполнения сторонами. Закрепления данного условия в локальных нормативных актах не требуется¹.

¹ Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 31 января 2014 г. по делу № 33-1126/2014; определение Санкт-Петербургского городского суда от 1 июля 2014 г. № 33-8806/2014; апелляционное определение Курганского областного суда от 12 июля 2016 г. № 33-2503/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Вместе с тем существует судебная практика, в соответствии с которой требования работников о выплате денежной компенсации при прекращении трудового договора по соглашению сторон остаются без удовлетворения. Основные аргументы, приводимые судами:

– денежная компенсация не относится к гарантиям и компенсациям, не направлена на возмещение работнику издержек, связанных с прекращением трудовых отношений;

– размер денежной выплаты не соответствует системе оплаты труда у работодателя, носит произвольный характер, она не предусмотрена законом, коллективным договором, локальными нормативными актами;

– ее установление является преимуществом по сравнению с другими работниками организации, что противоречит требованиям ч. 1 и 2 ст. 3 ТК РФ¹.

Необходимо признать: ввиду противоречивости позиций необходима правовая оценка судебной практики по вопросу о выплате денежной компенсации при прекращении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ со стороны Верховного Суда РФ.

Прекращение трудового договора по инициативе работника регламентировано ст. 80 ТК РФ. По общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме, не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Иной срок для предупреждения может быть установлен ТК или иными федеральными законами. Так, например, указанный срок составляет 3 календарных дня, если работник:

- находится на испытательном сроке (ст. 71 ТК РФ);
- заключил трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 292 ТК РФ);
- занят на сезонных работах (ст. 296 ТК РФ).

Руководитель организации предупреждает о досрочном расторжении трудового договора в письменной форме не позднее чем за один месяц (ст. 280 ТК РФ).

За один месяц до даты увольнения по собственной инициативе подают рапорт об этом сотрудники органов внутренних дел и уголовно-исполнительной системы (ч. 1 ст. 84 Федерального закона о службе в органах внутренних дел, ст. 87 Федерального закона о службе в уголовно-исполнительной системе).

¹Апелляционное определение Московского городского суда от 30 марта 2015 г. по делу № 33-10396/2015; апелляционное определение Московского городского суда от 24 мая 2017 г. по делу № 33-19301/2017; апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27 марта 2018 г. № 33-6196/2018 по делу N 2-1581/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

В ряде случаев заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы. В ч. 3 ст. 80 ТК РФ по известным причинам перечень таких ситуаций неполный: зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию.

В апелляционном определении Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 23 мая 2016 г. по делу № 33-2414/2016 сформулирован тезис о том, что право уволиться без предупреждения в связи с выходом на пенсию работник использует один раз, поскольку увольнение по данному основанию предусматривает именно факт выхода на пенсию, а не наличия у работника статуса пенсионера¹.

В п. 22 постановления Пленума Верховного Суда РФ дополнительно указывается направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы.

В упомянутых ситуациях, а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Получается, что работник может прекратить трудовые отношения практически без предупреждения.

До истечения срока предупреждения об увольнении трудовой договор может быть расторгнут по соглашению между работником и работодателем (ч. 2 ст. 80 ТК РФ).

Важным для работника является право до истечения срока предупреждения об увольнении в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами. Таким, например, является работник, приглашенный в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение 1 месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 ТК РФ).

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день его работы работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. При этом временная нетрудоспособность работника не является основанием для изменения работодателем даты увольнения, поскольку запрет на увольнение работни-

¹ Апелляционное определение Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 23 мая 2016 г. по делу № 33-2414/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ка в период временной нетрудоспособности распространяется на случаи увольнения по инициативе работодателя (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора продолжается.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71, 81 ТК РФ) в действующем трудовом законодательстве возможно более чем по 14 основаниям, не считая специфичных оснований, предусмотренных в иных главах ТК РФ, специальных федеральных законах, а также оснований, которые могут быть предусмотрены в трудовом договоре с отдельными категориями работников.

В этой связи правила об увольнении по инициативе работодателя можно разделить на три группы: во-первых, правила, общие для всех увольнений по инициативе работодателя; во-вторых, правила, общие для увольнений определенной группы; в-третьих, правила, относящиеся к конкретному увольнению.

К общим правилам можно отнести:

– фиксирование формулировок оснований для увольнения по инициативе работодателя на уровне ТК и иных федеральных законов (ст. 81 ТК РФ);

– запрет на увольнение работника по инициативе работодателя (кроме ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП) в период временной нетрудоспособности работника или в период его пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ)¹;

– ограничение или запрет увольнения по инициативе работодателя по кругу лиц (например, в ст. 261 ТК РФ запрещается увольнять по инициативе работодателя беременных женщин, кроме случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП, а также содержится гарантии при увольнении лицам с семейными обязанностями).

Говоря о правилах увольнений, общих для данной группы, целесообразно упомянуть о классификации увольнений по инициативе работодателя, в основе которой лежит признак вины работника. Это увольнения, не связанные с виновными действиями (бездействиями) работника, и увольнения, обусловленные таковыми.

К основаниям, не связанным с виновными действиями работника, в ст. 81 ТК РФ относятся, например:

– ликвидация организации либо прекращение деятельности ИП (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

¹ Как неоднократно указывал Конституционный Суд РФ, указанная норма направлена на недопущение увольнения работника в период его отсутствия на работе по уважительной причине, имеет целью защиту работника, носит гарантийный характер (п. 2.3. определения Конституционного Суда РФ от 19 декабря 2017 г. № 2900-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

– сокращение численности или штата работников организации, ИП (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– увольнение работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания (ч. 1 ст. 71 ТК РФ);

– смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– принятие уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора (п. 2 ст. 278 ТК РФ) (т.н. «безмотивное» увольнение¹).

К основаниям, связанным с виновными действиями работника, можно отнести, например:

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– все случаи однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), а именно:

- прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица,

¹ См. позицию Конституционного Суда РФ по данному увольнению: п. 3 постановления Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– утрата доверия (п. 7 и 7.1 ТК РФ);

– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– предоставление работником работодателю подложных сведений при поступлении на работу (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность п. 1 ст. 336 ТК РФ, применяется к педагогическим работникам);

– нарушение тренером, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации (ст. 348.11 ТК РФ).

Увольнения работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 ч.1 ст. 81, п. 1 ст. 336 или ст. 348.11 ТК РФ, а также пунктами 7, 7.1 или 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, одновременно являются и дисциплинарными взысканиями, что требует соблюдения процедуры привлечения к дисциплинарному взысканию, предусмотренной ст. 193 ТК РФ.

В качестве примера увольнения по инициативе работодателя рассмотрим *особенности сокращения численности или штата работников организации, ИП* (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Сокращение численности предполагает уменьшение численности трудящихся в организации или у ИП на определенную дату. Сокращение штата означает исключение из штатного расписания определенных должностей. Правовые последствия и в том, и в другом случае одинаковы. Однако сокращение штата не всегда может быть связано с сокращением численности работников, поскольку, например, под сокращение могут попасть вакантные должности в штатном расписании.

Конституционный Суд РФ неоднократно указывал на то, что принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников, в т.ч. о сокращении вакантных должностей относится к исключительной компетенции работодателя¹. Таким образом, работодатель не должен обосновывать экономическую целесообразность производимых им изменений, но при возникновении судебного спора ему нужно будет доказать, что сокращение действительно произошло. Данный тезис подтверждается судебной практикой.

Например, в апелляционном определении Ставропольского краевого суда от 24 июля 2018 г. по делу № 33-5743/2018² со ссылкой на постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 указано, что прекращение трудового договора на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ признается правомерным при условии, что сокращение численности или штата работников в действительности имело место. Обязанность доказать данное обстоятельство возлагается на ответчика (работодателя). Из материалов дела следует, что работодатель, сократив должность, занимаемую истцом, ввел должность с аналогичным функционалом в другом отделе. Анализируя штатные расписания до и после увольнения истца, суд апелляционной инстанции пришел к выводу, что количество штатных единиц осталось прежним, фактическое сокращение штатной численности не доказано. Аналогичные выводы содержат и некоторые другие судебные акты³.

Не столь однозначна позиция судов в том случае, если работодатель после проведения процедуры увольнения по сокращению численности или штата

¹ Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Шильца Николая Васильевича на нарушение его конституционных прав частью второй статьи 43, пунктом 2 части первой статьи 81 и статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также частью третьей статьи 196, частями третьей и четвертой статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: определение Конституционного Суда РФ от 25 апреля 2019 г. № 1061-О. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Апелляционное определение Ставропольского краевого суда по делу от 24 июля 2018 г. по делу № 33-5743/2018 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ См., например: апелляционные определения: Верховного Суда Чувашской республики от 18 апреля 2016 г. по делу № 33-1840/2016; Новосибирского областного суда от 5 мая 2015 г. по делу № 33-3752/2015; Курганского областного суда от 14 августа 2014 г. по делу № 33-2429/2014; Верховного Суда Республики Бурятия по делу от 20 ноября 2013 г. № 33-3657; Ростовского областного суда по делу от 25 октября 2012 г. № 33-11584; Московского городского суда по делу от 18 мая 2012 г. № 11-7007 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

для исполнения обязанностей уволенного работника заключает гражданско-правовой договор. В определении Московского городского суда от 7 марта 2013 г. № 4г/2-1522/13 прозвучал тезис о том, что заключение гражданско-правового договора на оказание бухгалтерских услуг с лицом, не являющимся работником организации, а также сохранение в штатном расписании должности кассира-операциониста само по себе не свидетельствует о фиктивности сокращения должности главного бухгалтера¹.

И все же в данной ситуации остается риск установления судом обстоятельств, свидетельствующих о том, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем. Согласно ст. 11 ТК РФ, к таким отношениям применяются нормы трудового права (ст. 11 ТК РФ), следовательно, появляются основания считать проведенное сокращение численности или штата фиктивным.

В результате превышения определенных показателей по количеству увольняемых работников увольнение становится массовым². Не позднее чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий об этом следует поставить в известность профсоюзный орган (при его наличии), действующий у данного работодателя.

Увольнение работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно лишь при соблюдении порядка увольнения и гарантий, предусмотренных для работников. Одной из таких гарантий является запрет на увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК определенных категорий лиц. Согласно ч. 4 ст. 261 ТК РФ, к ним относятся:

- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет,
- одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (т.е. ребенка в возрасте до 14 лет);
- другие лица, воспитывающие указанных детей без матери;
- родители (иные законные представители ребенка), являющиеся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей 3 и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

После того, как лица, не подлежащие сокращению, исключены из числа потенциальных «кандидатов на выбывание», возникает вопрос о преимущественном праве оставления на работе. В соответствии с ч. 1 ст. 179 ТК РФ, оно предоставляется работникам, имеющим более высокую производительность труда и квалификацию.

¹ Определение Московского городского суда от 7 марта 2013 г. № 4г/2-1522/13 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² О критериях массового увольнения применительно к ст. 74 ТК РФ более подробное указание содержится в § 2 настоящей главы.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается, в соответствии с ч. 2 ст. 179 ТК РФ:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества (перечень лиц, относящихся к данной категории, определен ст. 4 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Преимущественное право оставления на работе для других категорий работников при равной производительности труда и квалификации может быть установлено коллективным договором, что также предусматривается в законодательстве. К таким работникам относятся:

- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы (п. 1 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);

- граждане, уволенные с военной службы, и членам их семей в отношении работы, на которую они поступили впервые (абз. 5 п. 5 ст. 23 Федерального закона о статусе военнослужащих);

- одинокие матери военнослужащих – граждан, проходящих военную службу по призыву (абз. 11 п. 5 ст. 23 ТК РФ Федерального закона о статусе военнослужащих);

- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бер) (п. 10 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

- граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы (п. 7 ст. 14 Закона РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

- лица, допущенные к государственной тайне (ст. 21 Закона РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне»);
- изобретатели (п. 5 ст. 35 Закона СССР от 31 мая 1991 г. № 2213-1 «Об изобретениях в СССР»).

Процедура увольнения по сокращению численности или штата работников начинается с издания приказа о сокращении численности или штата работников, в котором указываются должности, подлежащие сокращению. Кроме того, необходимо утвердить новое штатное расписание.

О предстоящем увольнении работник уведомляется персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Каждому работнику вручается персональное уведомление. Целесообразно подготовить уведомление в двух экземплярах, один из которых передается работнику. В случае отказа работника поставить отметку о получении уведомления рекомендуется составить об этом акт за подписью не менее 2 свидетелей.

Согласно позиции Конституционного Суда РФ, ч. 2 ст. 180 ТК РФ является элементом правового механизма увольнения по сокращению численности или штата работников, позволяет работнику, подлежащему увольнению, заблаговременно узнать об этом, носит гарантийный характер и не предусматривает возможности произвольного продления работодателем срока предупреждения работника о предстоящем увольнении¹.

До истечения двухмесячного срока работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником только с согласия последнего и при условии выплаты работнику дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени до истечения срока предупреждения об увольнении. Увольнение работника до истечения двухмесячного срока в отсутствие письменного согласия работника на досрочное увольнение в судебной практике расценивается как нарушение порядка увольнения².

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать

¹Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Беловой Татьяны Леонидовны на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 81 и частями первой и второй статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: определение Конституционного Суда РФ от 27 ноября 2011 г. № 13-О-О. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² См., например: апелляционные определения: Московского городского суда от 8 февраля 2018 г. по делу № 33- 4620-2018; Хабаровского краевого суда от 25 мая 2012 г. по делу № 33-3398/2012 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 3 ст. 81 ТК РФ, ч. 1 ст. 180 ТК РФ).

Если перед увольнением работнику были предложены не все вакантные должности, это рассматривается судами как нарушение порядка увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ¹. Но есть и исключения. Например, когда вакантные должности предусмотрены квотой для инвалидов, а сокращаемый работник к данной категории граждан не относится². Установленная ст. 24 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» обязанность по созданию или выделению котируемых рабочих мест и приему на них инвалидов ограничивает право работодателя замещать указанные рабочие места иными лицами.

Не рассматривается судами в качестве вакантной и должность, на которую в порядке перевода от другого работодателя приглашен иной работник, поскольку ему, в силу ст. 64 ТК РФ, нельзя отказать в приеме на работу в течение 1 месяца после увольнения с прежнего места работы³.

Не наблюдается единообразия в судебной практике в вопросе о том, нарушается ли процедура увольнения по сокращению численности или штата, если работнику не была предложена работа на период отсутствия основного работника.

В соответствии с первой (и более популярной) точкой зрения, такая должность не является вакантной, поэтому, в силу буквального толкования закона, обязанность предлагать такую должность у работодателя отсутствует⁴. В соответствии с другой позицией работа на период отсутствия основного работника рассматривается как «временная», «вакантная на время отпуска основного работника». ТК РФ между тем предусматривает обязанность работодателя предлагать работнику любую работу и не содержит указания, должна ли эта работа быть постоянной или временной⁵.

¹ См., например, апелляционные определения: Московского городского суда от 24 мая 2016 г. по делу № 33-19948/2016; Омского областного суда от 23 мая 2015 г. по делу № 33-1997/2015; Тульского областного суда от 10 июля 2014 г. по делу № 33-1660; Самарского областного суда от 24 июля 2012 г. по делу № 33-6847 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Апелляционное определение Саратовского областного суда от 14 августа 2014 г. по делу № 33-4677 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ См., например: Определение Санкт-Петербургского городского суда от 8 июня 2011 г. по делу № 33-8690 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁴ См., например, апелляционные определения: Московского городского суда от 14 февраля 2019 г. по делу № 33-7283/2019; Санкт-Петербургского городского суда от 3 июля 2018 г. по делу № 2-547/2018; Саратовского областного суда от 27 августа 2015 г. по делу № 33-5139/2015; определение Свердловского областного суда от 9 июля 2013 г. по делу № 33-7835/2013 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁵ Апелляционное определение суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 28 мая 2012 г. № 33-1016/2012; Определение Санкт-Петербургского городского суда от 15 марта 2012 г. № 33-3894/2012 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Необходимо учесть, что если работник является членом профсоюза, то его увольнение по п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ). Несоблюдение данного правила также влечет незаконность увольнения по процедурным основаниям.

Использованные источники и литература

Правовые акты

1. ТК РФ.
2. Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне».
3. Закон РФ от 15 января 1993 г. № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы».
4. Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».
5. Закон СССР от 31 мая 1991 г. № 2213-1 «Об изобретениях в СССР».
6. Федеральный закон от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах».
7. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
8. Федеральный закон от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации “Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы”».
9. Федеральный закон от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне».
10. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»
11. Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

Судебная практика

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта

4 статьи 69 Федерального закона “Об акционерных обществах” в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан».

2. Определение Конституционного Суда РФ от 27 января 2011 г. № 13-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Беловой Татьяны Леонидовны на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 81 и частями первой и второй статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации».

3. Определение Конституционного Суда РФ от 25 апреля 2019 г. № 1061-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Шильца Николая Васильевича на нарушение его конституционных прав частью второй статьи 43, пунктом 2 части первой статьи 81 и статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также частью третьей статьи 196, частями третьей и четвертой статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации».

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

5. Определение Верховного суда РФ от 14 мая 2010 г. № 45-В10-7.

6. Определение Верховного Суда РФ от 17 мая 2013 г. № 14-КГ13-2.

7. Определение Верховного Суда РФ от 20 июня 2016 г. по делу № 18-КГ16-45.

8. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 08 июня 2011 г. по делу № 33-8690.

9. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 25 мая 2012 г. по делу № 33-3398/2012.

10. Апелляционное определение Московского городского суда по делу от 18 мая 2012 г. № 11-7007.

11. Апелляционное определение Самарского областного суда от 24 июля 2012 г. по делу № 33-6847.

12. Апелляционное определение Ростовского областного суда по делу от 25 октября 2012 г. № 33-11584.

13. Определение Московского городского суда от 7 марта 2013 г. № 4Г/2-1522/13.

14. Апелляционное определение Московского городского суда от 12 августа 2013 г. по делу № 11-25738.

15. Апелляционное определение Московского городского суда от 8 июля 2013 г. по делу № 11-19395/2013 г.

16. Определение Свердловского областного суда от 9 июля 2013 г. по делу № 33-7835/2013.
17. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Бурятия по делу от 20 ноября 2013 г. № 33-3657.
18. Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 31 января 2014 г. по делу № 33-1126/2014.
19. Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 4 февраля 2014 г. по делу № 33-401/2014 г.
20. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 1 июля 2014 г. № 33-8806/2014.
21. Апелляционное определение Тульского областного суда от 10 июля 2014 г. по делу № 33-1660.
22. Апелляционное определение Курганского областного суда от 14 августа 2014 г. по делу № 33-2429/2014.
23. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 14 августа 2014 г. по делу № 33-4677.
24. Апелляционное определение Калининградского областного суда от 18 марта 2015 г. № 33-1384/2015г.
25. Апелляционное определение Московского городского суда от 30 марта 2015 г. по делу № 33-10396/2015.
26. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 9 апреля 2015 г. по делу № 11-4133/2015.
27. Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 5 мая 2015 г. по делу № 33-3752/2015.
28. Апелляционное определение Омского областного суда от 23 мая 2015 г. по делу № 33-1997/2015.
29. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 27 августа 2015 г. по делу № 33-5139/2015.
30. Апелляционное определение Московского городского суда от 18 марта 2016 г. по делу № 33-9523/2016.
31. Апелляционное определение Верховного Суда Чувашской республики от 18 апреля 2016 г. по делу № 33-1840/2016.
32. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 23 мая 2016 г. г. по делу № 33-2414/2016.
33. Апелляционное определение Московского городского суда от 24 мая 2016 г. по делу № 33-19948/2016.
34. Апелляционное определение Курганского областного суда от 12 июля 2016 г. № 33-2503/2016.

35. Апелляционное определение Московского городского суда от 10 апреля 2017 г. по делу № 33-13005/2017.

36. Апелляционное определение Московского городского суда от 24 мая 2017 г. по делу № 33-19301/2017.

37. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Крым от 3 июля 2017 г. по делу № 33-4271/2017.

38. Апелляционное определение Московского городского суда от 8 февраля 2018 г. по делу № 33- 4620-2018.

39. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27 марта 2018 г. № 33-6196/2018.

40. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 3 июля 2018 г. по делу № 2-547/2018.

41. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда по делу от 24 июля 2018 г. по делу № 33-5743/2018.

42. Апелляционное определение Московского городского суда от 18 сентября 2018 г. по делу № 33-35759/2018.

43. Апелляционное определение Московского городского суда от 14 февраля 2019 г. по делу № 33-7283/2019.

44. Справка Пермского краевого суда от 18 сентября 2009 г. «Актуальные вопросы применения трудового законодательства федеральными судами Пермского края» (утв. Президиумом Пермского краевого суда 18 сентября 2009 г.).

45. Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25 мая 2011 г. № 33-7694.

Специальная литература

1. *Бугров Л.Ю.* Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013.

2. *Бугров Л.Ю.* Увольнения работников в случаях появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического, или иного токсического опьянения // Известия вузов. Правоведение. 2009. № 4. С. 184-195.

3. *Гладков Н.Г.* К вопросу о соотношении понятий «прекращение», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника». <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 17.02.2019).

4. *Костян И.А.* Увольнение по собственному желанию: анализ судебной практики // Вопросы трудового права. 2017. № 7. С. 56-64.

5. *Цыпкина И.С.* Постановления Пленума Верховного Суда РФ: нерешенные вопросы трудового законодательства. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 17.02.2019).

Интернет-ресурсы

1. Вестник Пермского университета. Юридические науки. Научный журнал <http://www.jurvestnik.psu.ru>
2. Научная электронная библиотека «Киберленинка» <https://cyberleninka.ru>
3. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>
4. Официальный сайт Верховного Суда РФ <http://www.vsrp.ru>
5. Официальный сайт Конституционного Суда РФ <http://www.ksrf.ru>
6. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru>
7. Справочно-правовая система «Гарант» <https://www.garant.ru>

ПРАКТИКУМ

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Первым ученым-трудовиком, автором концепции трудового договора на рубеже XIX-XX веков, в России был:

- а) В.И. Ленин;
- б) А.Я. Вышинский;
- в) Р.З. Лившиц;
- г) Л.С. Таль
- д) нет правильного ответа.

2. К признакам трудового договора, отграничивающим его от гражданско-правового договора, с учетом Рекомендации МОТ № 198 и Трудового кодекса РФ относятся:

- а) направленность на конкретный результат, указание на конечную цель;
- б) подчинение трудовому распорядку;
- в) личное выполнение работы по договору;
- г) самостоятельная организация трудящимися своего труда;
- д) выполнение трудовой функции, ориентация на процесс труда;
- е) выполнение работы в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны.

3. Выберите правильное утверждение:

- а) при прямой дискриминации одна группа (категория) работников оценивается менее благоприятно, чем другая, исходя из предрассудков, стереотипов, личной эмоциональной неприязни и иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами. При косвенной дискриминации работодатель при приеме на работу устанавливает критерии, внешне нейтральные, но объективно могущие возможность оказать отрицательное влияние на перспективы трудоустройства отдельных групп (категорий) работников;
- б) прямая дискриминация в трудовых отношениях предполагает ограничение прав или получение необоснованных преимуществ конкретным лицом в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения и т.п.; косвенная дискриминация может быть направлена на ту или иную категорию (группу) работников в целом;
- в) ни один из ответов не является верным.

4. Испытание при приеме на работу, в соответствии с ТК РФ, не устанавливается:

- а) для лиц, получивших высшее образование и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение 3 лет по получении образования соответствующего уровня;
- б) для лиц, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев;
- в) для женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- г) нет правильного ответа.

5. Условия труда на рабочем месте, как одно из условий трудового договора, подразделяются на:

- а) первого, второго, третьего класса опасности;
- б) оптимальные, допустимые, вредные и опасные;
- в) нормальные, допустимые, вредные и тяжелые.

6. Выберите правильное утверждение:

- а) все без исключения категории работодателей обязаны вести трудовые книжки на каждого работника;
- б) работодатели – физические лица, не являющиеся ИП, обязаны вести трудовые книжки только на работников, для которых работа у данного работодателя является основной;
- в) работодатель – юридическое лицо не оформляет трудовую книжку работнику, работающему у него по совместительству;
- г) в трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, о переводах на другую работу и перемещениях работника, об увольнении работника и об основаниях увольнения, сведения о награждениях за успехи работника, об объявленных замечаниях и выговорах.

7. Переводом на другую работу, в соответствии с ТК РФ, являются следующие случаи:

- а) перемещение на другое рабочее место без изменения определенных сторонами условий трудового договора;
- б) изменение трудовой функции;
- в) перевод на постоянную работу к другому работодателю.

8. Работодатель при заключении трудовых договоров с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы в соответствии со специальным перечнем, в течение 2 лет после увольнения указанных граждан со службы обязан сообщать в 10-дневный срок о заключении таких договоров:

- а) представителю нанимателя (работодателя) по последнему месту службы;
- б) в прокуратуру соответствующего субъекта РФ;
- в) в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

9. Срочный трудовой договор, по российскому законодательству, заключается на срок не более:

- а) 5 лет;
- б) 3 лет;
- в) 1 года.

10. Выберите ВЕРНОЕ утверждение, опираясь на трудовое законодательство РФ:

- а) если в трудовом договоре не указаны какие-либо из обязательных условий, то трудовой договор считается незаключенным;
- б) работодатель обязан при приеме на работу ознакомить работника с локальными нормативными актами и коллективным договором до подписания трудового договора;
- в) если в период испытания работник решит, что работа ему не подходит, он вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 14 дней.

11. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации отдается:

- а) семейным работникам при наличии двух и более иждивенцев;
- б) работникам, самостоятельно получающим высшее образование в целях повышения своей квалификации;
- в) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- г) участникам боевых действий в Афганистане.

12. Трудовой договор может вступать в силу:

- а) со дня издания приказа о приеме на работу;
- б) со дня, определенного сторонами трудового договора;
- в) со дня подписания трудового договора его сторонами;
- г) со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от дня подписания трудового договора.

13. Выберите ВЕРНЫЕ утверждения в соответствии с трудовым законодательством РФ:

- а) допускается прекращение трудового договора с руководителем организации без объяснения причин;
- б) при досрочном расторжении трудового договора руководитель организации предупреждает об этом своего работодателя в письменной форме не позднее чем за 3 месяца;
- в) руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя с разрешения уполномоченного органа либо собственника имущества организации, либо уполномоченного им лица.

14. Выберите ВЕРНЫЕ утверждения в соответствии с трудовым законодательством РФ:

- а) допускается заключение с дистанционным работником трудового договора путем обмена электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи;
- б) допускается увольнение дистанционного работника по основаниям, предусмотренным в коллективном договоре;
- в) по соглашению работодателя и дистанционного работника, устраивающегося на работу впервые, трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться.

15. Выберите НЕВЕРНОЕ утверждение в соответствии с трудовым законодательством РФ:

- а) не допускается увольнение работника за прогул в период временной нетрудоспособности работника;
- б) при приеме на работу в вуз на должность профессорско-преподавательского состава лицо вправе представить справку о наличии (отсутствии) судимости.

ЗАДАЧИ

1. 22 февраля 2019 г. Петр Алексеев заключил трудовой договор с МУП «Горкоммунтепло», в соответствии с которым Алексеев был обязан приступить к работе с 1 марта 2019 г. В указанный день Алексеев на работе не появился, на связь с работодателем не вышел, на звонки не отвечал. Приказом МУП «Горкоммунтепло» от 5 марта 2019 г. Петр Алексеев был уволен по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за прогул), о чем была сделана запись в его трудовой книжке. Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

2. Назовите особенности правосубъектности следующих работодателей:

2.1. религиозная организация;

2.2. нотариус;

2.3. субъекты малого предпринимательства, которые отнесены к микро-предприятиям;

2.4. физическое лицо, не являющееся предпринимателем.

3. Директор HR-департамента одной российской IT-компании, вернувшись со стажировки, проходившей за рубежом, предложил руководителю заключить с каждым руководителем структурного подразделения компании дополнительное соглашение о неконкуренции, в соответствии с которым работник в течение года после увольнения по собственному желанию обязуется не трудоустраиваться в компании-конкуренты, не открывать собственный аналогичный бизнес, а в случае нарушения указанных условий будет обязан заплатить штраф в размере, определенном данным соглашением. Руководитель компании решил обсудить данное предложение с юристом. Составьте мотивированное юридическое заключение по данному вопросу.

4. Назовите особенности заключения трудового договора:

4.1. с гражданином Республики Казахстан;

4.2. с гражданином Китайской Народной Республики;

4.3. с бывшим начальником управления контроля в сфере образования Министерства образования Пермского края Семеновым О.Е., который принимается на должность директора частного лицея в г. Москве;

4.4. с генеральным директором акционерного общества;

4.5. с лицом, направленным для прохождения альтернативной гражданской службы.

5. Коровин О.Е. обратился в районный суд с иском к ООО «Престиж Групп», в котором просил признать незаконным отказ в приеме его на должность менеджера отдела по продажам, признать незаконной процедуру подбора персонала, обязать ответчика заключить с ним трудовой договор на вышеуказанную должность, взыскать заработную плату по указанной должности с даты

обращения с заявлением о трудоустройстве по день вынесения решения, взыскать компенсацию морального вреда.

Судом установлено, что 15 января 2019 г. истец направил ответчику резюме с целью трудоустройства на вакантную должность менеджера по продажам. Так как ответа на резюме от работодателя не последовало, истец 28 января 2019 г. обратился к ответчику с заявлением, в котором потребовал предоставить письменный ответ о причинах отказа в трудоустройстве. В ответе от 30 января 2019 г. г. ответчик указал, что на момент получения резюме истца на вышеуказанную должность уже были отобраны кандидаты. Какое решение должен принять суд по иску Коровина О.Е.?

6. Составьте таблицу «Классы (виды) изменения трудового договора» с краткой характеристикой каждого из них.

7. На собрании педагогического коллектива школы № 1 было объявлено о присоединении школы к гимназии № 2. Некоторые учителя на собрании выступили против такого объединения, а через неделю были уволены по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Оцените правомерность увольнения.

8. 6 мая 2019 г. в адрес руководителя Инспекции государственного строительного надзора поступила жалоба ТСЖ «Достоевского, 15» на действия Аристова Н.Н., начальника по контролю за соблюдением законодательства в сфере управления жилищным фондом Инспекции. В жалобе было указано, что Аристов Н.Н., являясь собственником 2-комнатной квартиры № 25, находящейся по адресу: ул. Достоевского, 15, в апреле 2019 г. произвел незаконную перепланировку указанной квартиры, имеет задолженность по коммунальным платежам.

В отношении Аристова Н.Н. 7 мая 2019 г. инициирована служебная проверка, в ходе которой факт незаконной перепланировки подтвердился. О задолженности по коммунальным платежам гражданский служащий пояснил, что не был согласен с начислениями, поэтому платил ту сумму, которую считал правильной, представил определение мирового судьи, которым был отменен судебный приказ о взыскании с него задолженности по коммунальным платежам.

Какие обстоятельства необходимо выяснить для принятия законного решения по делу? Какая мера ответственности и в каком порядке должна быть применена к Аристову Н.Н.?

9. Дистанционный работник Пронин И.Д. работал в ООО «Интернет-трейд» в департаменте рекламы и маркетинга в должности менеджера с 1 февраля 2018 г.

В соответствии с трудовым договором место работы работника находилось вне места расположения работодателя, работа по данному договору явля-

лась дистанционной, могла быть сопряжена с командировками по России и за границу. С согласия работодателя Пронин И.Д. выполнял трудовую функцию в Доминиканской Республике с 1 марта 2018 г. 3 декабря 2018 г. Пронин И.Д. был уволен с занимаемой должности, трудовой договор с ним расторгнут на основании ст. 312.5 ТК РФ по причине отсутствия у работодателя достаточного объема работы (п. 12 трудового договора).

Вернувшись из Доминиканской Республики, 10 декабря 2018 г. Пронин И.Д. подал против ООО «Интернет-трейд» иск о восстановлении на работе, о компенсации за время вынужденного прогула, а также о возмещении расходов истца, понесенных в связи с необходимостью экстренного возвращения из Доминиканской Республики. В судебном заседании выяснилось, что с приказом о приеме на работу под роспись истец незнакомился, хотя не отрицал, что содержание трудового договора было ему известно. Трудовой договор подписи истца на бумажном носителе также не содержал. Вся переписка между истцом и ответчиком осуществлялась по электронной почте.

Какое решение по иску Пронина И.Д. к ООО «Интернет-трейд», на Ваш взгляд, должен вынести суд? Дайте работодателю рекомендации относительно того, каким критериям должны отвечать основания для увольнения по ст. 312.5 ТК РФ.

10. 15 мая 2019 г. директору школы поступило письменное заявление от родителей одного из учеников 9 «б» класса с жалобами на классного руководителя – учителя испанского языка Веселкова А.А. В заявлении указано, что Веселков А.А. ведет образ жизни, недостойный высокого звания учителя, показывает подрастающему поколению плохой пример.

К заявлению прилагались скриншоты странички педагога в социальной сети. На скриншотах Веселков А.А. позирует на пляже в компании молодых девушек, в руке педагога бокал с напитком. Некоторые ученики 9 «б» класса являются «друзьями» педагога в социальной сети. К заявлению также была приложена видеозапись танца Веселкова А.А. в одном из ночных клубов 1 мая 2018 г.

16 мая 2019 г. директор школы провел собрание педагогического коллектива, на котором потребовал от Веселкова А.А. объясниться перед коллегами. Педагог отказался, после чего ему было предложено написать заявление по собственному желанию, в противном случае он будет уволен за совершение аморального проступка.

Оцените правомерность действий участников спорной ситуации. Каковы, на Ваш взгляд, критерии аморального проступка, не совместимого с продолжением работы, в контексте п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ? Каков порядок увольнения по данному основанию?

Глоссарий

| | |
|------------------------------------|---|
| АННУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА | право работодателя считать трудовой договор незаключенным, если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ТК РФ. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (ч. 4 ст. 61 ТК РФ) |
| ВРЕМЯ ОТДЫХА | время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ) |
| ГАРАНТИИ | средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (ч. 1 ст. 164 ТК РФ) |
| ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА | вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан РФ на должностях государственной гражданской службы РФ по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов РФ, лиц, замещающих государственные должности РФ, и лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ (ч.1 ст. 3 Федерального закона о гражданской службе) |
| ГРАЖДАНЕ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА | граждане в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно (ч. 2 ст. 5 Закона о занятости населения) |
| ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА | ограничение в трудовых правах и свободах или получение какие-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (ч. 2 ст. 3 ТК РФ) |
| ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА | выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее вы- |

| | |
|------------------------------|---|
| | полнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ) |
| ЗАЕМНЫЙ ТРУД | труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника (ч. 2 ст. 56.1 ТК РФ) |
| ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА | вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ч. 1 ст. 129 ТК РФ) |
| ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА | изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, которое допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ) |
| КВАЛИФИКАЦИЯ | уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ) |
| КЛАССИФИКАЦИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА | подразделение условий труда по степени вредности и (или) опасности на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда (ч. 1 ст. 14 Федерального закона о специальной оценке условий труда) |
| КОМПЕНСАЦИИ | денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами (ч. 2 ст. 164 ТК РФ) |
| МЕСТО РАБОТЫ | расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение. В случае расположения организации и ее обособленного структурного подразделения в разных местностях, согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ, место работы работника уточняется применительно к этому структурному подразделению (Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 г.) (ред. от 26 апреля 2017 г.); легальная дефиниция места работы в ТК РФ отсутствует |

| | |
|---------------------------|--|
| МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА | профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта) (ч. 1 ст. 2 Федерального закона о муниципальной службе) |
| ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ | постоянное или временное изменение 1) трудовой функции работника, 2) и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя; 3) перевод на работу в другую местность вместе с работодателем; 4) перевод работника на постоянную работу к другому работодателю по письменной просьбе работника или с его письменного согласия. (ст. 72.1 ТК РФ) |
| ПЕРЕМЕЩЕНИЕ РАБОТНИКА | не требует согласия работника, осуществляется у того же работодателя, предполагает изменение рабочего места работника, переход работника в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работнику работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72.1 ТК РФ) |
| ПРОГУЛ | отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) |
| ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ | характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ч. 2 ст. 195.1 ТК РФ) |
| РАБОТОДАТЕЛЬ | физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ст. 20 ТК РФ) |
| РАБОТНИК | физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ) |
| РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ | время, в течение которого работник, в соответствии с ПВТР и условиями трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые, в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, относятся к рабочему времени (ч. 1 ст. 91 ТК РФ) |

| | |
|--|---|
| РАБОЧЕЕ МЕСТО | место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ч. 6 ст. 209 ТК РФ) |
| РЕОРГАНИЗАЦИЯ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА | особый способ образования новых и прекращения действующих юридических лиц, может осуществляться в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования (URL: https://base.garant.ru) |
| СМЕНА СОБСТВЕННИКА ИМУЩЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ | 1) переход (передача) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности РФ, субъектов РФ, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц; 2) обращение имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность; 3) передача государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот (п. 32 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2) |
| СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО | выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ч. 1 ст. 60.1 ТК РФ) |
| СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА | единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ч. 1 ст.3 Федерального закона о специальной оценке условий труда) |
| ТРУДОВАЯ КНИЖКА | основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ч. 1 ст. 66 ТК РФ) |
| ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ | работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 57 ТК РФ) |
| ТРУДОВОЙ ДОГОВОР | соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового |

| | |
|--------------------|--|
| | права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать ПВТР, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ) |
| ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ | отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника ПВТР при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. (ст. 15 ТК РФ) |
| УСЛОВИЯ ТРУДА | совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ч. 2 ст. 209 ТК РФ) |

Ответы к тестовым заданиям

1. г)
2. б), в), д), е)
3. а)
4. б), в)
5. б)
6. в)
7. б), в)
8. а)
9. а)
10. б)
11. а), в)
12. б), в), г)
13. а), в)
14. а), в)
15. б)

Учебное издание

Шуралева Светлана Владимировна

Трудовой договор в России

Учебное пособие

Редактор *Л. В. Хлебникова*

Корректор *Т. А. Пермякова*

Вёрстка: *С. В. Шуралева*

Подписано в печать 25.10.2019. Формат 60×84/16.

Усл. печ. л. 7,67. Тираж 500 экз. Заказ ____

Издательский центр
Пермского государственного
национального исследовательского университета.
614990 г. Пермь, ул. Букирева, 15

Типография ПГНИУ.
614990 г. Пермь, ул. Букирева, 15