НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: ПРАКТИКА СПОРОВ

Магомедова А.Г., Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Российская Федерация, *amina2170@yandex.ru*

Статья посвящена анализу актуальных проблем заключения трудового договора, эффективности правовых механизмов защиты прав работников при заключении трудового договора. Сказано, что наиболее распространенными нарушениями трудового законодательства являются неправильно оформленные трудовые договоры. Актуальность темы статьи обусловлена тем, что для большинства российских граждан основным источником дохода является заработная плата, в связи с чем вопрос о заключении трудового договора имеет большое значение для жизненных интересов человека. В статье характеризуется правовое регулирование заработной платы как главного источника трудового договора. Дается анализ норм трудового законодательства, регулирующих заключение трудового договора в соотношении с практикой их применения. Особое внимание в статье уделено изменениям в трудовом законодательстве, направленным на защиту прав работников и усиление ответственности работодателей. Обосновывается вывод о том, что правильное применение норм трудового законодательства работодателем, соблюдением им порядка уведомления о предстоящих изменениях существенных условий трудового договора создает надежную основу трудовых правоотношений.

Ключевые слова: заключение трудового договора, трудовое законодательство, работник, работодатель, правовое регулирование заработной платы, условия трудового договора.

DOI: 10.21779/2224-0241-2016-20-4-130-133

UDC 349.2

SOME PROBLEMS OF THE EMPLOYMENT CONTRACT: DISPUTES PRACTICE

Magomedova A.G., Dagestan State University, Makhachkala, Russian Federation, *amina2170@yandex.ru*

The article is devoted to topical issues of the employment contract, the effectiveness of legal mechanisms for the protection of workers' rights at the conclusion of the employment contract. It is said that the most common violations of labour legislation are incorrectly issued contracts of employment. The relevance of the article due to the fact that for most Russian citizens, the main source of income is wages, in connection with which the issue of custody of the employment contract is of great importance for the vital interests of the individual. The article characterizes the right-handing the regulation of wages as the main source of the employment contract. The analysis of labour law governing the employment contract in relation to the practice of their application. Special attention is paid to changes in the labour legislation aimed at protecting the rights of employees and increased employers' liability. It is concluded that the correct application of labor legislation by the employer, by complying with the procedure for notification about the upcoming changes to the essential terms of the employment contract creates a solid Foundation of labor relations.

Key words: employment contract, labour law, worker, employer, legal regulation of wages, conditions of employment contract.

DOI: 10.21779/2224-0241-2016-20-4-130-133

Одной из главных форм реализации свободы труда для большей части населения является трудовой договор и, соответственно, главным источником дохода является заработная плата. Совершенно очевидно, что только Трудовой договор позволяет работнику иметь полную уверенность в социальной защищенности и стабильном заработке [1, с. 133]. Поэтому вопрос о заключении трудового договора имеет большое значение для жизненных интересов гражданина.

Всеобщая декларация прав человека, а затем Конституция Российской Федерации в статье 37 и Трудовой кодекс Российской Федерации в ст. 2 закрепляют принцип свободы труда. Свобода труда проявляется, прежде всего, в предоставлении возможности человеку свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Основные трудовые права и гарантии, предоставляемые гражданам, законодательство РФ связывает с трудовым договором [2, с. 151]. Однако при практическом реали-

зации права на труд при заключении трудового договора возникает немало проблем. Среди причин, порождающих проблемы при заключении трудового договора, прежде всего, следует назвать неэффективность и несовершенство правового регулирования, сложную обстановку на российском рынке труда, особенности правосознания российских граждан, а также закрепленное законодателем право работодателя свободно заключать трудовой договор с работником [3, с. 219].

Индивидуальный трудовой договор должен основываться на диспозитивном правовом регулировании. Вследствие этого работодателю предоставлена определенная свобода в определении формы трудового договора. К тому же в статье 57 ТК РФ устанавливается содержание трудового договора, то есть говорится о трудовом договоре как о письменном документе, в котором закрепляются условия труда конкретного работника [4, с. 77].

В первую очередь надо сказать, что согласно статье 67 «трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя». Однако работник может быть фактически допущен к работе без оформления трудового договора.

Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "о специальной оценке условий труда" в Трудовой кодекс Российской Федерации были внесены существенные изменения, направленные на защиту прав работников и усиление ответственности работодателей. Важное изменение касается статьи 67 Трудового кодекса РФ, регулирующей порядок заключения трудового договора в результате фактического допуска к выполнению работы. Согласно прежней редакции ст. 67 «Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя». Новая редакция статьи предусматривает, что допустить работника к работе без оформления трудового договора вправе только уполномоченный на это представитель работодателя [3, с. 221]. Трудовой кодекс дополнен статьей 67.1, гарантирующей работнику оплату фактически отработанного им времени или выполненной работы, даже если он был допущен к работе не уполномоченным на это лицом [5]. В соответствии со статьей 67 «при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе» [6].

В связи с этим приведем пример из судебной практики: дело И.И. Магомедова, который обратился в суд с иском к ОАО "Дагэлектросетьстрой" о внесении в трудовую книжку записей о приеме на работу в качестве главного специалиста и об увольнении по сокращению штата, а также о взыскании заработной платы и двухмесячного выходного пособия по сокращению штата. Дело было рассмотрено Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РД. Из приобщенного дела Ленинского районного суда г. Махачкалы усматривается, что истец был фактически допущен к работе, выполнял поручения гендиректора ОАО "Дагэлектросетьстрой" и получил зарплату за два месяца. При отказе удовлетворить требования о внесении записи в трудовую книжку о приеме на работу и об увольнении по сокращению штата суд ссылаясь на отсутствие должности главного специалиста в штатном расписании. Однако это не подтверждает то, что истец не был принят на работу и не выполнял ее. Отсутствие в штатном расписании соответствующей должности служит основанием для увольнения работника по сокращению штата. Судом не были учтены обстоятельства, указывающие на фактический допуск истца к работе лицом, которое обладает правом приема на работу, о выполнении его заданий, выплате заработной платы и т.д., и поэтому суд необоснованно отказал в удовлетворении исковых требований. При таких об-

стоятельствах судебные постановления не признаются законными.

Касательно оплаты труда работника после заключения трудового договора надо отметить, что в связи с переходом к рыночному характеру трудовых отношений существенно меняются методы правового регулирования заработной платы. Вместо централизованного регулирования путем установления единых и типовых тарифных ставок и должностных окладов применяются локальный и индивидуально-договорной методы регулирования оплаты труда. Согласно статье 129 ТК РФ при оплате труда рабочих возможно применение тарифных ставок, окладов, бестарифной системы, если организация сочтет такую систему наиболее целесообразной [7, с. 14]. Системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, доплат и надбавок компенсационного устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

За десять лет существования Трудового кодекса РФ работодатель разработал много зарплатных схем, начиная от «серой зарплаты до превращения части выплат в премиальную составляющую. Другими словами, в трудовом договоре можно прописать сумму, на которую начисляется премия в соответствии с условиями коллективных соглашений по итогам финансовых показателей предприятия. Если работодателем добросовестно исполняются обязательства, ничего предосудительного в этом нет [8, с. 43]. Но если дело доходит до судебного разбирательства, доказать обязательность выплаты премиальной части для работника становится практически невозможно. Приведем пример. Согласно решению Мещанского суда от 5 декабря 2013 г. в исковых требованиях о признании увольнения незаконным, восстановления на работе, взыскании среднего заработка, вознаграждения, компенсации морального вреда истцу было отказано, т.к. в соответствии со статьей 191 ТК РФ «работодатель поощряет работника, добросовестно исполняющего трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии)». В отличие от компенсационных выплат, «доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером. Поэтому определение условий, порядка выплаты стимулирующих начислений, их размера является прерогативой работодателя» [8, с. 44]. В случае, когда у работодателя возникают финансовые трудности, одним из первых шагов стабилизации ситуации следует считать минимизацию расходов. В зависимости от сложности ситуации, сокращение расходов может отразиться и на зарплате. Сокращение предусмотренного трудовым договором размера оплаты труда невозможно иначе как по соглашению с работником. Но ничего не мешает работодателю сократить или упразднить премиальную часть, которая в соответствии с коллективными соглашениями исчисляется исходя из финансовых показателей.

Одним из важных аспектов, лежащих в основе удовлетворения исковых требований работников по спорам, связанным с односторонним изменением заработной платы, является соблюдение работодателем процедуры уведомления работников о предстоящих изменениях существенных условий трудового догово-

ра. Например, Распоряжением генерального директора ООО «О внесении изменений в нормы времени и расценок на деповский и капитальный ремонт вагона цистерны, введены пересмотренные нормы времени и расценки на деповский и капитальный ремонт вагона цистерны. Дано указание расчет заработной платы произвести с учетом пересмотренных расценок. Судом было установлено, что изменение нормы времени и расценок на ремонт полувагонов существенно влияло на размер заработной платы истцов, поэтому признано судом существенными изменениями условий трудового договора, в связи с чем, соблюдение ответчиком ст. 74 ТК РФ являлось обязательным. Вместе с тем доказательства процедуры уведомления истцов о предстоящих существенных изменениях условий трудового договора в материалах дела отсутствует, что легло в основу удовлетворения судом исковых требований [9, с. 67].

Все вышесказанное подтверждает, что условие об оплате труда при заключении трудового договора нужно рассматривать как необходимое (конститутивное) условие, и если стороны не пришли к соглашению, то трудовой договор нельзя считать заключенным. Другими словами, в правоприменительной практике данное условие следует рассматривать не как установленное законом, а как принятое по соглашению сторон трудового договора. Так как условие об оплате труда является конститутивным, свойственным любому трудовому договору, его нельзя характеризовать и как факультативное.

Условия трудового договора – один из важнейших компонентов трудовых правоотношений. Несоблюдение их работодателем нередко является причиной обращения работника в суд за защитой нарушенных трудовых прав. Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ в ст. 57 ТК РФ введено новое правило, согласно которому включение в трудовой договор сведений об условиях труда на рабочем месте является обязательным. До 01.01.2014 г. включения в договор таких условий не требовалось. Условия труда на рабочем месте установлены законодательством в сфере охраны труда [10, с. 60].

Рассмотрим некоторые спорные ситуации при увольнении в связи с изменением условий труда. В районный суд Санкт-Петербурга обратился гражданин В. с иском к ООО «Русал ИТЦ» о признании увольнения на основании п. 7 ч.1 ст. 77 незаконным, восстановлении на работе, взыскании компенсации за период вынужденного прогула. В обоснование иска истец указал на то, что он не отказывался от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора и, кроме того, работодатель нарушил процедуру увольнения, а также не предложил истцу имеющиеся вакантные должности. Таким образом, правовые основания для увольнения работника по п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ у работодателя отсутствовали, что и легло в основу решения суда об удовлетворении исковых требований [9, с. 63].

Согласно части 1 статьи 74 ТК РФ изменение условий трудового договора по инициативе работодателя допустимо только тогда, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Притом важно подчеркнуть, что изменения не должны касаться трудовой функции работника. Работодатель должен в письменной форме уведомить работника о

предстоящих изменениях и о причинах их необходимости не позднее, чем за два месяца (часть 2 статьи 74 ТК РФ). Но работодатель часто трактует эту норму закона гораздо шире. В качестве примера приведем дело №33-0671/2013 Архангельского областного суда (апелляционное определение от 04.02.2013 г.). Работодатель попытался доказать, что ухудшение финансового положения компании связано с изменением технологических условий труда, что соответствует статье 74 ТК РФ. Но суд не принял его доводы, указав, что работодатель обязан (ст. 56 ГПК РФ) представить доказательства того, что изменение условий трудового договора было следствием изменения организационных или технологических условий труда. Таковых доказательств работодателем представлено не было. Причем документально ответчиком были подтверждены только изменения в штатном расписании.

Таким образом, в данном деле работодателю не удалось доказать, что изменение штатного расписания не связано с изменением трудовой функции работника, а причиной такого изменения являются структурные изменения в организации [11, с. 57].

Если работодатель не указал в уведомлении какого-либо условия трудового договора, подлежащее изменению, то это указывает на нарушение им процедуры увольнения, закрепленной в статье 74 Трудового кодекса РФ.

Приведем пример. Согласно обстоятельствам дела из-за открытия новых филиалов и для повышения эффективности работы отдельным работникам предприятия установили суммированный учет рабочего времени и ввели сменный график работы. Работодателем было направлено работнице уведомление об установлении суммированного учета рабочего времени, но не указаны сведения о времени начала и окончания смен, их продолжительности и т.д. Работать в новых условиях она отказалась, и была уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работница потребовала восстановить ее на работе. Судом увольнение было признано неправомерным и требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции было оставлено в силе. Согласно статье 57 ТК РФ в трудовом договоре указан режим рабочего времени и времени отдыха (в случае отличия его от общих правил, действующих в организации). О предстоящих изменениях условий трудового договора и о причинах необходимости таких изменений работодатель должен уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. В нарушение положений части 2 статьи 74 ТК РФ работодатель не уведомил работницу обо всех предстоящих изменениях условий трудового договора [12].

Таким образом, правильное закрепление условий трудового договора в самом начале оформления трудовых отношений имеет принципиальное значение, и ошибки, допущенные работодателем при их оформлении, зачастую приводят к возникновению трудовых споров.

Проведенный анализ норм трудового законодательства, регулирующих заключение трудового договора в соотношении с практикой их применения, позволил сделать вывод о часто встречающихся нарушениях, связанных с заключением трудового договора, в том числе при отказе в заключении трудового договора и приеме на работу граждан, с условиями трудового договора, с односторонним изменением заработной платы и т.д.

В заключение надо отметить, что при разрешении трудовых споров, связанных с правоотношениями в сфере изменения существенных условий трудового договора суды в большинстве случаев становятся на сторону работника. А это значит, что правильное применение норм трудового законодательства работо-

дателем, соблюдением им порядка уведомления о предстоящих изменениях существенных условий трудового договора создает надежную основу трудовых правоотношений.

Литература

1. *Никульченкова Е.В.* Правовое содержание трудового договора // Развитие дорожно-транспортного и строительного комплексов и освоение стратегически важных территорий Сибири и Арктики: вклад науки: материалы междунар. науч.-практ. конф. 2014. С. 130–133.
2. *Растопша М.В.* Трудовой договор как оптимальный инструмент реализации конституционного права на труд в РФ // Территория науки. 2013. № 4. С. 150–158.
3. *Сучилкина Е.В., Сучилкин А.В.* Гарантии прав работников при заключении трудового договора // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. Т.1. № 6 (28). С. 219–223.
4. *Зайцева О.Б.* Заключение трудового договора (вопросы теории и практики). М.: Проспект, 2015.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30 дек. 2001 г. №197-ФЗ: в ред. от 3 июля 2016 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
6. *Крючков А.П.* Допущение к работе как основание возникновения трудовых отношений «Отдел кадров бюджетного учреждения». 2009. №12. URL: <http://www.vkaznu.ru/index.php?showtopic=8992> (дата обращения: 14.11.2016).
7. *Кратенко М.* Денежные обязательства сторон трудового договора: проблемы правового регулирования // Трудовое право. 2011. №10.
8. *Кузина М.* Изменение существенных условий трудового договора // Трудовое право. 2014. №11. С. 43–54.
9. *Гатауллина А.* Условия трудового договора: как построить прочный фундамент трудовых правоотношений // Трудовое право. 2015. №5.
10. *Вахрушева Ю.* Что следует предусмотреть в трудовом договоре, чтобы облегчить внесение в него изменений в будущем. Практика споров // Трудовое право. 2014. №7.
11. *Карина К.Е.* Спорные ситуации при отказе работника от изменения условий трудового договора: изменение организационных или технологических условий труда // Трудовое право. 2014. № 11. С. 55–67.
12. Определение Калужского областного суда от 14.03.2013 г. по делу № 33-421/2013 // Спорные ситуации при увольнении в связи с отказом работника от изменения условий трудового договора. 20.04.2014 г. URL: <http://legascom.ru/sud-pr/190-sudpr-trud/746-izmenenie-uslovii-trudovogo-dogovora> (дата обращения: 14.11.2016).

References

1. *Nikul'chenkova E.V.* Pravovoe soderzhanie trudovogo dogovora // Razvitie dorozhno-transportnogo i stroitel'nogo kompleksov i osvoenie strategicheski vazhnykh territorii Sibiri i Arktiki: vklad nauki: materialy mezhdunar. nauch.-prakt. konf. 2014. S. 130–133.
2. *Rastopsha M.V.* Trudovoi dogovor kak optimal'nyi instrument realizatsii konstitutsionnogo prava na trud v RF // Territoriya nauki. 2013. № 4. S. 150–158.
3. *Suchilkina E.V., Suchilkin A.V.* Garantii prav rabotnikov pri zaklyuchenii trudovogo dogovora // XXI vek: itogi proshlogo i problemy nastoyashchego plyus. 2015. T.1. № 6 (28). S. 219–223.
4. *Zaitseva O.B.* Zaklyuchenie trudovogo dogovora (voprosy teorii i praktiki). M.: Prospekt, 2015.
5. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii" ot 30 dek. 2001 g. №197-FZ: v red. ot 3 iyulya 2016 g. Dostup iz sprav.-pravovoi sistemy «Konsul'tantPlyus».
6. *Kryuchkov A.P.* Dopushchenie k rabote kak osnovanie vzniknoveniya trudovykh otnoshenii «Otdel kadrov byudzhethnogo uchrezhdeniya». 2009. №12. URL: <http://www.vkaznu.ru/index.php?showtopic=8992> (data obrashcheniya: 14.11.2016).
7. *Kratenko M.* Denezhnye obyazatel'stva storon trudovogo dogovora: problemy pravovogo regulirovaniya // Trudovoe pravo. 2011. №10.
8. *Kuzina M.* Izmenenie sushchestvennykh uslovii trudovogo dogovora // Trudovoe pravo. 2014. №11. S. 43–54.
9. *Gataullina A.* Usloviya trudovogo dogovora: kak postroit' prochnyi fundament trudovykh pravootnoshenii // Trudovoe pravo. 2015. №5.
10. *Vakhrusheva Yu.* Chto sleduet predusmotret' v trudovom dogovore, chtoby oblegchit' vnesenie v nego izmenenii v budushchem. Praktika sporov // Trudovoe pravo. 2014. №7.
11. *Karina K.E.* Spornye situatsii pri otkaze rabotnika ot izmeneniya uslovii trudovogo dogovora: izmenenie organizatsionnykh ili tekhnologicheskikh uslovii truda // Trudovoe pravo. 2014. № 11. S. 55–67.
12. Opredelenie Kaluzhskogo oblastnogo suda ot 14.03.2013 g. po delu № 33-421/2013 // Spornye situatsii pri uvol'nenii v svyazi s otkazom rabotnika ot izmeneniya uslovii trudovogo dogovora. 20.04.2014 g. URL: <http://legascom.ru/sud-pr/190-sudpr-trud/746-izmenenie-uslovii-trudovogo-dogovora> (data obrashcheniya: 14.11.2016).

Поступила в редакцию 2 ноября 2016 г.
Received 2 November, 2016