Трудовой договор

# Вопросы

[Вопрос 1. Понятие и содержание трудового договора](#_Toc84174500)

[Вопрос 2. Заключение трудового договора](#_Toc84174501)

[Вопрос 3. Изменение трудового договора](#_Toc84174502)

[Вопрос 4. Понятие прекращения трудового договора. Классификация оснований прекращения трудового договора](#_Toc84174503)

[Вопрос 1. Понятие и содержание трудового договора](#_Toc84174500)

Трудовой договор является основанием возникновения трудовых отношений (ст. 16 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 правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ в ред. от 05.05.2014 N 116-ФЗ).

Федеральным законом от 5 мая 2014 г. N 116-ФЗ в ТК РФ введена статья 56.1, в которой дано определение понятия "заемный труд". Заемный труд - труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Заемный труд запрещен.

В определении понятия трудового договора заложены его признаки, позволяющие отграничить трудовой договор от гражданско-правового договора, связанного с трудом (например, от договора подряда, поручения, авторского, возмездного оказания услуг). По трудовому договору работник выполняет трудовую функцию, т.е. работает по конкретной специальности, квалификации, должности, а по гражданско-правовому договору, связанному с трудом, трудящийся (он является подрядчиком или исполнителем, но не работником) выполняет индивидуальное задание, при котором оговаривается конечный результат труда (например, построить дом, написать книгу). Трудовой договор имеет личный характер в силу того, что выполнение трудовой функции возможно только лично работником, поскольку трудовой способностью может распорядиться ее обладатель. В процессе выполнения трудовой функции работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка. В случае нарушения правил работодатель может применить к нему дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. В гражданско-правовых договорах в случае невыполнения условий наступает гражданско-правовая ответственность. В трудовом договоре обязанность обеспечивать необходимые условия труда лежит на работодателе. В гражданско-правовых договорах подрядчик либо исполнитель организует работу сам, выполняет ее на свой риск. Существует специфика вознаграждения за труд. Так, в трудовом договоре вознаграждение выплачивается в форме заработной платы по заранее установленным нормам и не ниже минимального размера оплаты труда.

Отграничивать трудовой договор от гражданско-правового договора, связанного с трудом, необходимо для того, чтобы правильно применять законодательство. Их разграничение имеет большое практическое значение, поскольку на отношения сторон в гражданско-правовых договорах нормы законодательства о труде не распространяются.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ч. 2 ст. 15 ТК РФ).

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в судебном порядке были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению своих обязанностей.

Кодекс законов о труде Российской Федерации (КЗоТ РФ) 1971 г. (утратил силу) рассматривал трудовой договор и контракт как синонимы. Трудовой кодекс РФ отказался от двойного наименования "трудовой договор (контракт)", поскольку такой термин затрудняет понимание. Контракты получили широкое распространение в сфере административно-правовых отношений (например, служебный контракт с государственным гражданским служащим, контракт о прохождении военной службы, контракт о прохождении службы в органах внутренних дел).

Трудовой договор - это двустороннее соглашение. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. По общим правилам вступить в трудовое отношение может лицо, достигшее шестнадцати лет (ст. 63 ТК РФ). Работодатель - физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Не могут выступать в качестве работодателей обособленные структурные подразделения (филиалы и представительства), поскольку они не имеют статуса юридических лиц (ст. 55 ГК РФ) и действуют только от имени создавшего их юридического лица. Несмотря на то что руководителям филиалов и представительств учредительными документами или доверенностью, выданной им юридическим лицом, может быть предоставлено право заключать трудовые договоры с работниками филиалов или представительств, по всем обязательствам, вытекающим из заключенных работниками трудовых договоров, будет отвечать юридическое лицо.

Содержание трудового договора

Содержание трудового договора определяется взаимным согласием его сторон. **Содержание трудового договора** составляет совокупность его условий, определяющих права и обязанности работника и работодателя.

Различают два вида условий трудового договора:

- непосредственные, устанавливаемые соглашением сторон при заключении трудового договора;

- производные, установленные трудовым законодательством (об охране труда, о дисциплинарной, материальной ответственности).

**Производные условия** в силу закона обязательны для выполнения, поэтому о них стороны не договариваются.

**Непосредственные условия** делятся на необходимые (обязательные) и факультативные (дополнительные). **Обязательные условия** - это такие условия, при отсутствии которых не может быть трудового договора, а следовательно, и не может возникнуть реальное трудовое правоотношение.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а 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;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, или соответствующим положениям профессиональных стандартов (Постановлением Правительства РФ от 31 октября 2002 г. N 787 утверждены Единый Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Значение справочников состоит в определении официальных наименований профессий и должностей и в установлении содержания трудовой функции по каждой должности, профессии, специальности путем определения характеристики работ для рабочих и должностных обязанностей для служащих, а также в том, что справочники являются основой для разработки должностных инструкций. Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции);

- 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;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного 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;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Например, ч. 4 ст. 348.2 ТК РФ предусматривает, что обязательным для включения в трудовой договор с тренером является условие об обязанности тренера соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

**Факультативные (дополнительные) условия** (об уточнении места работы, рабочего места; об установлении испытательного срока; об установлении неполного рабочего времени; о неразглашении охраняемой законом тайны; об обязанности работника отработать после обучения определенный период времени, если обучение производилось за счет средств работодателя; о видах и об условиях дополнительного страхования работника; о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника и др.) не влияют на существование трудового договора.

Как необходимые, так и факультативные условия имеют определенную юридическую значимость: они являются обязательными для сторон; влияют в той или иной мере на судьбу трудового договора и возникших на его основе трудовых правоотношений; их невыполнение должно влечь правовые последствия. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Соглашение об изменении условий трудового договора является неотъемлемой частью трудового договора. По общему правилу законодатель запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Если при заключении трудового договора в него не были включены обязательные условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или основанием для его расторжения. Трудовой договор, как указано в ч. 3 ст. 57 ТК РФ, должен быть дополнен недостающими условиями, которые определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. Трудовой договор является двусторонним соглашением, которое представляет собой акт компромисса между работником и работодателем, которые связаны, прежде всего, нормами трудового законодательства. Но нельзя не учитывать тот факт, что стороны трудового договора могут проигнорировать указание ч. 3 ст. 57 ТК РФ и не дополнить трудовой договор недостающими условиями. В научной литературе высказаны мнения по поводу того, что отсутствие хотя бы одного обязательного условия в трудовом договоре должно являться основанием для признания его незаключенным, поскольку стороны не достигли соглашения <94>. Следует поддержать позицию авторов относительно важности вопроса разграничения таких категорий, как "признание договора незаключенным" и "признание договора недействительным". Вряд ли можно считать равнозначными понятиями "заключение недействительного договора" и "ненадлежащее оформление трудового договора". Ненадлежащее оформление трудового договора в настоящее время является правонарушением, влекущим административную ответственность. Не вдаваясь в полемику относительно необходимости регламентации вопроса о недействительности трудового договора в современных условиях, отметим лишь то, что трудовое законодательство РФ не содержит каких-либо норм о недействительности трудового договора. Со ссылкой на ст. 9 ТК РФ можно делать вывод лишь о недействительности отдельных условий трудового договора, которые ограничивают права и снижают уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. При этом законодатель указывает, что такие условия в случае включения в договор не подлежат применению, хотя и не называет их недействительными условиями <95>.

--------------------------------

<94> Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Проблема недействительности условий трудового договора // Законодательство и экономика. 2007. N 6.

<95> Колобова С.В. Ответственность за нарушение трудового законодательства по ст. 5.27 КоАП РФ: некоторые вопросы несовершенства правовых норм // Современное право. 2017. N 5. С. 66.

Согласно ст. 9 ТК РФ трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если же такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению. Добровольное согласие работника на условия, ухудшающие его положение, не освобождает работодателя от ответственности, установленной за нарушение трудового законодательства. Например, ухудшающими положение являются: условие о выплате заработной платы полностью в натуральной форме; условие об обязанности работника возместить причиненный работодателю ущерб полностью, если по законодательству возможно привлечение лишь к ограниченной материальной ответственности. Таким образом, в трудовом договоре могут быть индивидуализированы условия труда, а также повышены гарантии для отдельно взятого работника.

Учитывая, что работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и др.), ст. 309.2 ТК РФ предусматривает, что для регулирования трудовых отношений работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами.

Трудовой договор занимает центральное место в регулировании конкретных трудовых отношений, а его содержание как совокупность условий является той отправной точкой, из которой следует исходить при разрешении возникшего индивидуального трудового спора <96>. Значение письменной формы трудового договора, прежде всего, заключается в том, что она является надежной гарантией от возможных разногласий между сторонами, связанных с уяснением содержания трудового договора.

--------------------------------

<96> Колобова С.В. Трудовые и социально-трудовые отношения как объект правового регулирования: теоретические различия и законодательство // Современное право. 2017. N 2. С. 77 - 81.

Вопрос 2. Заключение трудового договора

Требования к порядку заключения трудового договора содержатся в гл. 11 Трудового кодекса РФ.

Прием на работу производится по принципу подбора кадров по деловым качествам. Статья 64 ТК РФ запрещает необоснованный отказ в приеме на работу. Необоснованным отказом считается отказ в приеме на работу по причинам, не предусмотренным законом. Так, например, нельзя считать необоснованным отказ в приеме на работу по совместительству, если возможность работы по совместительству ограничена ст. ст. 276, 282 ТК РФ; отказ в приеме на работу, требующую специальных знаний, лицу, не имеющему соответствующих документов об образовании; отказ в приеме на определенные должности лицу, лишенному приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять имеющиеся в организации вакантные должности или работы сразу же, как только они возникают. При этом, как указывается в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 24.11.2015 N 52) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" <97>, необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер. Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень, по которым работодатель не вправе отказывать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, не имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела. Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным. Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способность физического лица выполнять определенные трудовые функции 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).

--------------------------------

<97> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 3; 2010. N 11; СПС "КонсультантПлюс".

Не может являться основанием для отказа в приеме на работу граждан РФ отсутствие у них регистрации по месту жительства или пребывания в конкретном населенном пункте. При отказе в приеме на работу работодатель обязан в течение семи рабочих дней сообщить причину отказа в письменной форме по письменному требованию обратившегося лица. Статья 64 ТК РФ посвящена гарантиям при заключении трудового договора. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебном порядке. В этом случае судебное решение о незаконном отказе в заключении трудового договора будет являться основанием для возникновения трудовых отношений.

Установление в ст. 63 ТК РФ минимального возраста приема на работу служит важнейшей гарантией охраны здоровья подростков.

Трудовое законодательство установило некоторые ограничения при приеме на работу, которые не являются дискриминацией и обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Так, в интересах охраны здоровья женщин и подростков запрещено принимать их на работы с вредными или опасными условиями труда (ст. ст. 253, 265 ТК РФ). Перечни таких работ утверждены Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. (N 162, 163) <98>. Законодательство устанавливает также некоторые ограничения при заключении отдельных трудовых договоров, например договоров о работе по совместительству (ст. 282 ТК РФ).

--------------------------------

<98> СЗ РФ. 2000. N 10. Ст. 1130, 1131; 2001. N 26. Ст. 2685; СПС "КонсультантПлюс".

Приему граждан на работу в некоторых случаях предшествует обязательный медицинский осмотр. Так, в соответствии со ст. 266 ТК РФ лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра, которые осуществляются за счет средств работодателя. Обязательный медицинский осмотр установлен и для лиц, поступающих на работу в организации общественного питания, торговли, пищевой промышленности, на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, и др.

В связи с принятием Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ (с изм.) "О противодействии коррупции" <99> в ТК РФ введена ст. 64.1, предусматривающая условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими. Так, граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов. Положение о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов утверждено Указом Президента РФ от 1 июля 2010 г. N 821.

--------------------------------

<99> СЗ РФ. 2008. N 52. Ст. 6228; СПС "КонсультантПлюс".

С учетом положений Федерального закона "О противодействии коррупции" граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы (перечень устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации), в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

Статья 64.1 ТК РФ устанавливает дополнительную обязанность и для работодателя в случае заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими. Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы. Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 января 2015 г. N 29 (в ред. от 09.08.2016) утверждены Правила сообщения работодателем о заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы. Сообщение оформляется на бланке организации и подписывается ее руководителем или уполномоченным лицом, подписавшим трудовой договор со стороны работодателя. Подпись работодателя заверяется печатью организации или печатью кадровой службы (при наличии печатей). В сообщении, направляемом работодателем представителю нанимателя (работодателю) гражданина по последнему месту его службы, должны содержаться следующие сведения: а) фамилия, имя, отчество (при наличии) гражданина (в случае, если фамилия, имя или отчество изменялись, указываются прежние); б) число, месяц, год и место рождения гражданина; в) должность государственной или муниципальной службы, замещаемая гражданином непосредственно перед увольнением с государственной или муниципальной службы (по сведениям, содержащимся в трудовой книжке); г) наименование организации (полное, а также сокращенное (при наличии). Также указываются следующие данные: а) дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому гражданин принят на работу; б) дата заключения трудового договора и срок, на который он заключен (указывается дата начала работы, а в случае, если заключается срочный трудовой договор, - срок его действия); в) наименование должности, которую занимает гражданин по трудовому договору в соответствии со штатным расписанием, а также структурное подразделение организации (при наличии); г) должностные обязанности, исполняемые по должности, занимаемой гражданином (указываются основные направления поручаемой работы).

Процедура оформления приема на работу включает в себя: 1) заключение трудового договора, 2) издание приказа (распоряжения) о приеме на работу, 3) оформление трудовой книжки работника.

По общему правилу при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (например, удостоверение личности для военнослужащих);

- трудовую книжку (кроме случаев, когда договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству);

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу (военные билеты, удостоверения граждан, подлежащих призыву);

- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, - документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (диплом, свидетельство, сертификат).

Статья 65 Трудового кодекса РФ запрещает требовать при приеме на работу документы, помимо предусмотренных законодательством. В отдельных случаях при поступлении на работу необходимо представление дополнительных документов. Так, от лица, поступающего на работу со сведениями, составляющими государственную тайну, работодатель может потребовать представления дополнительных документов для оформления допуска к государственной тайне. 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, предъявляется справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. 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, предъявляют справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ.

Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ (с изм.) "О муниципальной службе в Российской Федерации" устанавливает, что лица, поступающие на муниципальную службу, кроме названных документов, предъявляют: заявление с просьбой о поступлении на муниципальную службу и замещении должности муниципальной службы; собственноручно заполненную и подписанную анкету; свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации; заключение медицинской организации об отсутствии заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу; сведения о доходах за год, предшествующий году поступления на муниципальную службу, об имуществе и обязательствах имущественного характера (ст. 16).

Для иностранных граждан Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ (с изм.) "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" установлен особый порядок приема на работу. Иностранные граждане могут быть приняты на работу лишь при наличии разрешения на работу или патента.

Лицо, поступающее на работу, обязано предъявлять подлинные документы. Если при заключении трудового договора были предоставлены подложные документы, то работник может быть уволен по инициативе работодателя по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 14 августа 2008 г. N 424н утверждены Рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме, которые могут быть использованы за основу, т.к. законодатель не установил единой обязательной формы трудового договора.

Статья 309.2 ТК РФ предусматривает право работодателя - субъекта малого предпринимательства (микропредприятия) отказаться от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, но при этом закрепляет обязанность такого работодателя включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством должны регулироваться локальными нормативными актами. Типовая форма трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, утверждена Постановлением Правительства РФ от 27 августа 2016 г. N 858.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, если нормативными правовыми актами (ч. 3 ст. 67 ТК РФ) не предусмотрено большее количество, и хранится у каждой из сторон. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Необходимость оформления трудового договора в трех экземплярах может быть обусловлена обязанностью его регистрации в органах местного самоуправления, предусмотренной в ст. 303 ТК РФ для работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

Трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу. Приказ - это правовое средство оформления соглашения, состоявшегося между работником и работодателем. Постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" утверждена унифицированная форма (N Т-1) приказа (распоряжения) о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать заключенному трудовому договору. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи письменного заявления обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 62 ТК РФ).

В научной литературе, обращая внимание на особый правовой статус руководителя организации, высказано мнение о том, что применение этих норм в отношении руководителя кажется нелогичным, так как он должен издать приказ о приеме самого себя на работу и ознакомить себя с ним. С другой стороны, в гл. 43 ТК РФ, посвященной особенностям регулирования труда руководителя организации, нет исключения из этого правила. Суд и государственные надзорные органы всегда исходят из буквального толкования закона. Приказ о приеме необходим и для регистрации в соответствующих государственных органах, и для открытия счета в банке, и для распоряжения средствами расчетного счета, и для иных случаев представительства от имени работодателя. Отсутствие такого документа может стать причиной оспаривания законности возникновения трудовых отношений с руководителем организации <100>.

--------------------------------

<100> См.: Сергеенко Ю.С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права: Монография / Под ред. И.О. Снигиревой. Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2012. С. 103.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к его трудовой функции, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

На основании приказа (распоряжения) о приеме на работу в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись. Согласно ст. 66 Трудового кодекса РФ работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если эта работа является для работника основной, а не совместительством. Статья 309 ТК РФ закрепила норму, в соответствии с которой работодатель - физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, не вправе производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки на работников, принимаемых на работу впервые. Письменный трудовой договор является документом, подтверждающим время работы у такого работодателя.

ТК РФ предусматривает особенности заключения трудового договора с некоторыми категориями работников. Так, например, ст. 312.2 устанавливает особенности заключения трудового договора о дистанционной работе. Трудовой договор о дистанционной работе может заключаться путем обмена электронными документами. В таком случае работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе. Кроме того, при заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе. Ознакомление лица, заключающего трудовой договор о дистанционной работе, с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, коллективным договором может осуществляться путем обмена электронными документами. По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе. При отсутствии указанного соглашения дистанционный работник предоставляет работодателю трудовую книжку лично или направляет ее по почте заказным письмом с уведомлением.

Анализируя дистанционный способ организации труда, некоторые авторы высказывают мнение о возможном закреплении в ст. 67 ТК РФ электронной формы трудового договора как одного из основных способов оформления трудовых отношений. При этом обращается внимание на то, что ТК РФ прямо не указывает на наличие электронной формы трудового договора, а лишь регулирует порядок вступления в трудовые отношения сторонами путем обмена электронными документами <101>.

--------------------------------

<101> См.: Еремин В.В. Формы трудового договора в российской практике применения труда работников // Трудовое законодательство России и практика его применения в современных экономических условиях: Сб. науч. трудов. Саратов: СГЮА, 2017. С. 32.

Статья 61 ТК РФ предусматривает правила вступления трудового договора в силу. Так, трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Со дня, определенного трудовым договором, работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей. Если же в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

В ч. 4 ст. 61 ТК РФ предусмотрена возможность аннулирования трудового договора. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ТК РФ или трудовым договором, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Однако процедура аннулирования законодателем не прописана. В учебной литературе высказано мнение, что в таком случае необходимо сделать соответствующую запись об аннулировании на экземпляре трудового договора, принадлежащем работодателю <102>. При аннулировании трудового договора работодатель не несет каких-либо обязательств перед работником.

--------------------------------

<102> См.: Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: Учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2012. С. 108.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. 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. В ч. 2 ст. 67 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя по оформлению в письменной форме трудового договора не позднее трех рабочих дней и в случае признания судом трудовыми отношениями отношений, связанных с использованием личного труда, которые возникли на основании гражданско-правового договора.

Анализ существующих норм ТК РФ (ст. ст. 15, 67) позволяет сделать вывод о сути фактического допуска как устной форме найма на работу. По мнению К.Н. Гусова и О.Б. Зайцевой, "фактический допуск работника к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного на это представителя является узаконенной устной формой трудового договора, даже при установленной обязанности работодателя не позднее трех рабочих дней оформить трудовой договор в письменной форме" <103>. На нормативную завуалированность устной формы трудового договора и ее существование де-факто в трудовых отношениях обращает внимание В.В. Еремин <104>. Комментируя правовые последствия несоблюдения письменной формы, С.Ю. Головина указывает, что "иногда работодатели, вопреки требованиям законодателя, не оформляют трудовые отношения должным образом, договариваясь с работниками в устной форме о выполнении работ. На такой случай законодатель предусмотрел для работников специальную гарантию в ст. 67 ТК РФ" <105>.

--------------------------------

<103> Гусов К.Н., Зайцева О.Б. Заключение трудового договора (вопросы теории и практики): Научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2014. С. 44.

<104> Еремин В.В. Там же. С. 33.

<105> Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Там же. С. 130.

Неоформление трудового договора в письменной форме является уклонением от оформления трудового договора и влечет административную ответственность работодателя по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ. Под уклонением от оформления трудового договора следует считать не оформление приема на работу, так как трудовой договор является основанием для возникновения трудовых отношений и основанием для издания приказа о приеме на работу. Уклонением от оформления трудового договора следует признать случаи оформления приема на работу приказом, изданным на основании заявления лица с просьбой о приеме на работу, если при этом не заключается письменный трудовой договор <106>.

--------------------------------

<106> Колобова С.В. Ответственность за нарушение трудового законодательства по ст. 5.27 КоАП РФ: некоторые вопросы несовершенства правовых норм // Современное право. 2017. N 5. С. 65.

Рассуждая об уклонении от оформления трудового договора, надо решить вопрос: кто должен подписывать трудовой договор? Кроме руководителя организации, имеющего особый правовой статус, право подписывать трудовые договоры с работниками могут иметь и другие лица согласно учредительным документам организации, Уставу, доверенности и др. Передача полномочий должна оформляться приказом руководителя и найти отражение в локальном нормативном акте работодателя.

С 1 января 2015 г. часть 4 ст. 5.27 КоАП РФ устанавливает административный штраф на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей, за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем. В научной литературе, учебно-практических пособиях достаточно много рассматривалось материалов, свидетельствующих о заключении гражданско-правовых договоров, связанных с трудом, которыми фактически регулировались трудовые отношения между работником и работодателем. Авторами анализируются и судебные решения по проблематике признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Установление административной ответственности за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора, а также заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, является своевременным, так как на практике достаточно часто встречаются подобные ситуации <107>.

--------------------------------

<107> Колобова С.В. Ненадлежащее оформление трудового договора: понятие, правовые последствия, ответственность // Гражданин и право. 2017. N 7. С. 62 - 63.

Ответственность за надлежащее выполнение порядка заключения трудового договора во всех случаях несет руководитель организации. При нарушении установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы, трудовой договор подлежит прекращению по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

После заключения трудового договора конституционный статус человека и гражданина наполняется трудоправовым содержанием, формирующим конкретные правоотношения, а субъект становится работником.

# Вопрос 3. Изменение трудового договора

Изменение трудового договора подразумевает изменение его условий. В зависимости от важности (значимости для работника) изменяемых условий законодатель определяет процедуру изменения определённых сторонами условий трудового договора, в одних случаях безусловно требуя согласия работника, в других — только устанавливая необходимость предупреждения работника о предстоящих изменениях, в третьих — допуская упрощённую процедуру — без предупреждения и без согласия работника.

Глава 12 ТК РФ выделяет три варианта изменения трудового договора:

1. перевод;

2. перемещение;

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

Общее правило, отражающее принцип стабильности трудовых отношений, закреплено в ст. 72 ТК РФ: изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме. Однако это правило имеет исключения, устанавливаемые самим ТК РФ: 1) в исключительных случаях временные переводы допускаются без согласия работника (ст. 72.2 ТК РФ); 2) изменение определенных сторонами условий трудового договора (за исключением трудовой функции) может иметь место по инициативе работодателя без согласия работника (ст. 74 ТК РФ).

**Перевод на другую работу**

Перевод на другую работу — это наиболее существенное изменение условий трудового договора, поэтому допускается только с письменного согласия работника (за небольшим исключением).

Согласие работника на перевод должно быть оформлено в письменной форме, путем составления дополнительного соглашения к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ). На основании такого соглашения издается приказ (распоряжение) работодателя о переводе, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. В трудовую книжку работника вносится запись о постоянном переводе на другую работу (сведения о временном переводе не вносятся).

Статья 72.1 ТК РФ различает три вида переводов на другую работу:

1. внутренний перевод (в той же организации, у того же работодателя — физического лица);

2. перевод на работу в другую местность вместе с работодателем;

3. постоянный перевод на работу к другому работодателю.

****

*Особый вид перевода устанавливает ст. 348.4 ТК РФ — временный перевод спортсмена к другому работодателю.*

**Внутренний перевод** — это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре).

Трудовая функция является центральным условием трудового договора, и ее изменение, как правило, влечет изменение и других существенных условий трудового договора. Изменение трудовой функции означает поручение работнику работы иной, нежели установлено в трудовом договоре, должности, профессии, специальности, квалификации. Кроме того ст. 60 ТК РФ запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Своеобразной разновидностью изменения условия о трудовой функции работника является поручение ему выполнения наряду с работой, предусмотренной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности). Законодатель называет несколько вариантов поручения такой дополнительной работы:

1. совмещение профессий (должностей);

2. расширение зон обслуживания;

3. увеличение объёма работы;

4. исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Согласно ст. 60.2 ТК РФ дополнительная работа может быть поручена работнику при соблюдении следующих условий:

• при наличии письменного согласия работника на выполнение в течение определенного срока работы конкретного содержания и объёма;

• установлении доплаты, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

Поручение дополнительной работы оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Кодекс устанавливает право любой из сторон трудового договора досрочно отказаться от условия о дополнительной работе, письменно предупредив об этом другую сторону не позднее чем за три рабочих дня (ч. 4 ст. 60.2).

Из общего правила о необходимости получения согласия работника на перевод сделано **исключение:** в чрезвычайных ситуациях, перечисленных в ст. 72.2 ТК РФ (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, голод, землетрясение, эпидемия или эпизоотия и другие исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части), работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Такой же перевод возможен и в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если указанные обстоятельства вызваны теми же чрезвычайными причинами.

**Законодательством установлен ряд гарантий при переводе без согласия работника.**

1. Он может быть только временным — на срок до одного месяца. Правда, законодатель ограничил только продолжительность перевода, но не количество таких переводов.

2. Письменное согласие работника обязательно для перевода в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника на работу, требующую более низкой квалификации.

3. Переводы без согласия работника возможны только в пределах одного работодателя.

4. Сохранение за работником его прежнего среднего заработка при переводе на нижеоплачиваемую работу.

*Временный перевод в случаях, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, при условии соблюдения работодателем установленных законом гарантий предполагает обязанность работника выполнять работу, не предусмотренную его трудовым договором. Отказ от выполнения этой работы рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и может повлечь применение мер дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения (за прогул, если работник не выходит на новое рабочее место, или за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник уже имеет дисциплинарное взыскание).*

По истечении срока временного перевода работнику должна быть предоставлена прежняя работа (должность).

**Внутренние переводы по продолжительности можно классифицировать на постоянные и временные**. Согласно ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ временные переводы допускаются по письменному соглашению сторон на срок до одного года, а для замещения отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (например, в случае временной нетрудоспособности, в период отпуска, повышения квалификации, командировки), — до выхода этого работника на работу. При этом согласно ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным. В этом случае в трудовую книжку работника следует внести запись о переводе на другую работу со дня первоначального перевода.

От внутренних переводов следует отличать переводы иного характера — **перевод на работу в другую местность вместе с работодателем и перевод на работу к другому работодателю**.

**Перевод на работу в другую местность вместе с работодателем** не предполагает смену работодателя или трудовой функции, но подразумевает изменение места жительства, а потому возможен только с предварительного согласия работника. В случае отказа работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность трудовой договор прекращается по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, при этом выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

**Перевод на постоянную работу к другому работодателю** сопровождается увольнением работника по п. 5 ст. 77 ТК РФ — «в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю». Такой перевод возможен в случаях, когда работника переводят по инициативе вышестоящего органа (например, в системе одного министерства или ведомства) либо по согласованию между руководителями двух организаций-работодателей.

Изменение трудовой функции работника (перевод) является иногда не правом работодателя, а обязанностью (предложить работнику перевод или удовлетворить требование работника о переводе). Например, в некоторых случаях увольнению работника обязательно должно предшествовать предложение работодателя о переводе на другую работу, например, при переводе:

а) по сокращению численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

б) в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

в) при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

г) в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); *в случае дисквалификации или иного административного наказания, исключающего возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); истечение срока действия, приостановление срока действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); нарушение установленных законом правил заключения трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ); истечение срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, в период беременности женщины.*

Прекращение трудового договора по указанным основаниям допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (ч. 3 ст. 81, ч. 3 ст. 74, ч. 2 ст. 83, ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

**Законодатель устанавливает определенные требования к такого рода переводам:**

1. перевод предлагается на рабочее место, не занятое другим работником;

2. предлагается должность (работа), как соответствующая квалификации работника, так и нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа;

3. должно учитываться состояние здоровья работника, не допускается перевод на работу, противопоказанную по медицинским показаниям;

4. предлагаются вакансии, имеющиеся в данной местности, т.е. в пределах населенного пункта, где расположено структурное подразделение, в котором работает увольняемый. Предлагать вакансии в другой местности работодатель обязан при условии, что это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Обязанность работодателя предложить работнику перевод на другую работу может быть обусловлена состоянием здоровья работника. Согласно ч. 1 ст. 73 ТК РФ работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его письменного согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При переводе работника по медицинским показаниям на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Если же работник, нуждающийся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, отказывается от такого перевода или соответствующая работа у работодателя отсутствует, наступают различные последствия, предусмотренные ст. 73 ТК РФ. Они зависят от срока, на который требуется перевод. Если перевод необходим на срок до четырех месяцев, невозможность перевода влечет отстранение работника от работы с сохранением места работы (должности), но без сохранения заработной платы. В случаях, когда работнику требуется длительный (свыше четырех месяцев) или постоянный перевод, а также если перевод любой продолжительности необходим руководителю организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), их заместителям и главному бухгалтеру, при отказе работника от перевода или отсутствии у работодателя соответствующей работы наступают иные последствия — в виде прекращения трудового договора по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Еще два случая обязательного временного перевода по инициативе работника предусмотрены ст. 254 ТК РФ. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением по их заявлению переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, при этом им сохраняется средний заработок по прежней работе. Если возможности для такого перевода у работодателя нет, он обязан освободить беременную женщину от работы (с сохранением среднего заработка) до решения вопроса о предоставлении ей подходящей работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, наделены правом требовать перевода на другую работу в случае невозможности выполнения прежней работы. Например, проводница пассажирского вагона, чей труд связан с длительными отлучками из дома, не имея возможности сочетать такую работу с материнством, вправе заявлять требование о переводе ее на работу, не связанную с отъездами в другую местность. Если при переводе заработок женщины снижается, законодатель гарантирует сохранение среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. Подобной льготой может воспользоваться и мужчина — отец ребенка, если он воспитывает ребенка без матери (ст. 264 ТК РФ).

Таким образом, перевод может иметь различные цели: 1) оптимальная расстановка кадров в организации; 2) трудоустройство работника, предотвращающее его увольнение; 3) охрана здоровья работника; 4) создание возможности для сочетания работы с выполнением семейных обязанностей.

**Перемещение**

Перемещение в отличие от перевода согласия работника не требует, если соблюдены следующие условия: 1) трудовая функция и иные определенные сторонами условия трудового договора (режим работы, заработная плата, условия труда) не меняются; 2) перемещение возможно в пределах одной организации, у одного работодателя; 3) перемещение допустимо в пределах одной местности; 4) работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья (ст. 72.1 ТК РФ). К примеру, неправомерным будет перемещение работника на участок с многосменным режимом работы, если в соответствии с медицинским заключением ему противопоказана работа в ночное время. Не допускается перемещение работника из одного структурного подразделения в другое без его согласия, если в трудовом договоре условие о месте работы было оговорено с указанием структурного подразделения.

Различаются три вида перемещений — на другое рабочее место, в другое структурное подразделение и на другой механизм или агрегат.

**Изменение определенных сторонами условий договора**

Изменение определенных сторонами условий трудового договора (кроме условия о трудовой функции) возможно без согласия работника, но только при наличии причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ). Изменение организационных или технологических условий труда — оценочная категория, подразумевающая самые разные производственные ситуации. Кодекс разъясняет, что к таким изменениям относятся, в частности, изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации. Например, если модернизация оборудования привела к улучшению условий труда, к уменьшению показателей опасных и вредных производственных факторов, это может служить основанием для изменения такого важного условия трудового договора, как компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда.

Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора предполагает **обязательное уведомление работника о предстоящих изменениях в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения**. Трудовой кодекс РФ или иные федеральные законы могут предусматривать другие сроки предупреждения об изменении условий трудового договора. Например, ст. 306 ТК РФ сокращает срок предупреждения до 14 календарных дней для работодателей — физических лиц. Если работодателем является религиозная организация, то при необходимости изменения определенных сторонами условий трудового договора работника необходимо предупредить об этом в письменной форме не менее чем за семь календарных дней (ч. 4 ст. 344 ТК РФ).

**Работник вправе отказаться от продолжения работы в новых условиях**. В этом случае **работодатель должен в письменной форме предложить ему другую работу**, как соответствующую квалификации, так и иную вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, подходящую работнику по состоянию здоровья. Если работник письменно согласится на новую работу, изменение трудового договора оформляется как перевод, если же откажется — трудовой договор прекращается по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ — «отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора».

Особый порядок предусмотрен для изменения такого существенного условия трудового договора, как режим рабочего времени, если это необходимо для предупреждения массового увольнения работников. **В целях сохранения рабочих мест работодатель имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев**. Такой режим вводится в одностороннем порядке, без согласия работников, но при их отказе от продолжения работы увольнение производится уже не по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, а по сокращению численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) с соблюдением всех дополнительных гарантий и выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка (ч. 6 ст. 74 ТК РФ).

**Специальные правила предусмотрены законодательством для таких ситуаций, как смена собственника имущества организации, изменение подведомственности организации и ее реорганизация, изменение типа государственного или муниципального учреждения** (ст. 75 ТК РФ). По общему правилу эти обстоятельства не являются основанием для расторжения трудовых договоров с работниками. Только в случаях отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, изменением типа государственного или муниципального учреждения допускается прекращение трудового договора по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Исключение из правил установлено в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Эти должностные лица могут быть уволены в связи со сменой собственника имущества организации (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) не позднее трех месяцев со дня возникновения права собственности у нового собственника.

# Вопрос 4. Понятие прекращения трудового договора. Классификация оснований прекращения трудового договора



Принятие федеральных законов, определяющих порядок расторжения трудовых договоров, относится к ведению федеральных органов государственной власти (ст. 6 ТК РФ).

Трудовой договор прекращается только при наличии определенных оснований его прекращения. Основанием прекращения трудового договора называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как юридический факт для прекращения трудовых отношений работников с работодателями.

Перечень оснований прекращения трудового договора предусмотрен во многих статьях. Так, в **ст. 71 ТК РФ** *закреплен порядок увольнения по результатам испытания*. Статья **77 ТК РФ** называет *общие основания прекращения трудового договора*. Статья **81 ТК РФ** *указывает как общие, так и некоторые дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя* **(п. п. 4, 7, 8, 9, 10, 13)**, *которые применимы для отдельных категорий работников*. Статья **83 ТК РФ** *предусматривает обстоятельства, не зависящие от воли сторон, по которым может быть расторгнут трудовой договор. Среди них: призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе прежнего работника; неизбрание на должность; признание полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением; смерть работника или работодателя - физического лица; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие); дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору; и др.* **Перечень оснований ст. 83 ТК РФ не подлежит расширительному толкованию**. Законодательством (ТК РФ и иными федеральными законами, например, "Об образовании", "О прокуратуре Российской Федерации", "О муниципальной службе в Российской Федерации") могут устанавливаться и другие дополнительные основания прекращения трудового договора (п. 14 ст. 81 ТК РФ). *Например, ст. 278 ТК РФ предусматривает дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации: в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве); в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации решения о прекращении трудового договора. Статья 288 ТК РФ предусматривает дополнительное основание прекращения трудового договора с лицом, работающим по совместительству (трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с совместителем, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной). Статья 336 ТК РФ закрепляет дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником: повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения; применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося; неизбрание по конкурсу и др. Статья 348.11 ТК РФ содержит дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом (спортивная дисквалификация на срок 6 и более месяцев; нарушение антидопинговых правил). Статья 327.6 ТК РФ предусматривает перечень оснований для прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, среди которых приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства; аннулирование разрешения на работу или патента в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина и лица без гражданства; аннулирование разрешения на временное проживание в Российской Федерации в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства; аннулирование вида на жительство в Российской Федерации в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства и др. Статья 19 Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации" предусматривает дополнительные основания для прекращения трудового договора с муниципальными служащими: достижение предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы; прекращение гражданства Российской Федерации; несоблюдение ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой. Основания прекращения трудового договора, предусмотренные в ТК РФ и иных федеральных законах, могут совпадать (например, разглашение охраняемой законом тайны, дисквалификация****).* Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор может быть прекращен по основаниям, установленным непосредственно в тексте трудового договора**. Например, с работником, заключившим трудовой договор с работодателем - физическим лицом (ст. 307 ТК РФ), с надомниками (ст. 312 ТК РФ), с работником религиозной организации (ст. 347 ТК РФ). Так, к числу дополнительных оснований увольнения работников религиозной организации включаются: неуважительное отношение к святыням; небрежное отношение к имуществу религиозной организации; невыполнение конкретных положений внутренних установлений религиозной организации; грубость с прихожанами; разглашение сведений, составляющих конфиденциальную информацию, и др. Законодатель предоставляет возможность включения в трудовой договор дополнительных оснований прекращения трудового договора с руководителем организации (п. 13 ч. 1 ст. 81 и п. 3 ст. 278 ТК РФ).

**Трудовой договор может быть прекращен только в том порядке, который установлен законодательством для каждого основания прекращения трудового договора**. Так, увольнение по основаниям, указанным в п. п. 2 и 3 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу; недостаточная квалификация должна быть подтверждена результатами аттестации; при сокращении штатов необходимо учитывать преимущественное право на оставление на работе и т.д.

*Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 24 ноября 2015 г. N 52) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" подчеркнул, что по соглашению сторон (п. 1 ст. 77 ТК РФ) может быть расторгнут и срочный трудовой договор, и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. При достижении договоренности трудовой договор может быть расторгнут в любое время и в срок, который определяется самими сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место только при взаимном согласии сторон.*

Увольнение работника считается произведенным без законного основания, когда прекращение трудового договора произошло не по основаниям, предусмотренным ТК РФ или иными федеральными законами (например, увольнение за склоку; по требованию трудового коллектива, в связи с реорганизацией). Незаконным следует признать и увольнение, произведенное сразу по нескольким основаниям. Нарушение порядка увольнения может проявляться в несоблюдении норм ТК РФ, запрещающих увольнение по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника или пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ). Нарушение порядка расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, т.е. без предупреждения (ст. 79 ТК РФ), также влечет за собой признание увольнения незаконным.

Трудовым законодательством для некоторых категорий работников установлены дополнительные гарантии при увольнении. Такие гарантии закреплены в ст. ст. 261, 269, 374 ТК РФ и др. Увольнение работников, произведенное с нарушением установленных для них гарантий, является незаконным. Статья 394 ТК РФ указывает правовые последствия признания увольнения незаконным.

**Порядок увольнения по собственному желанию работника**

По инициативе работника (собственному желанию) возможно расторжение как трудового договора, заключенного на неопределенный срок, так и срочного трудового договора (ст. 80 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо только в том случае, если подача заявления об увольнении является его добровольным волеизъявлением и отсутствуют факты оказания давления со стороны работодателя. *Если при рассмотрении трудового спора истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке, и обязанность доказать его возлагается на работника (п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 24.11.2015 N 52) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").*

**О своем желании расторгнуть трудовой договор работник должен предупредить работодателя в письменной форме** (путем подачи заявления). *ТК РФ не содержит препятствий для подачи заявления об увольнении по собственному желанию в любой форме, в том числе путем направления по почте, например, заказным письмом.*

**Работник должен предупредить работодателя о своем желании расторгнуть трудовой договор за две недели**. Трудовой кодекс РФ устанавливает некоторые исключения из этого общего правила. Так, на основании **ст. ст. 292 и 296 ТК РФ** *работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев или занятые на сезонных работах, обязаны предупредить работодателя письменно за три календарных дня.* На основании **ст. 71 ТК РФ** *работник, желающий уволиться по собственному желанию в период испытательного срока, обязан предупредить работодателя в письменной форме за три дня*. В соответствии со **ст. 280 ТК РФ** *руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее, чем за один месяц.*

Если достигнута договоренность между работником и работодателем, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Если же заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы *(например, зачисление в образовательную организацию на очную форму обучения; перевод мужа или жены на работу в другую местность; направление одного из супругов на работу за границу; болезнь, препятствующая продолжению данной работы или проживанию в данной местности; необходимость ухода за больным членом семьи)* или работодатель нарушает законодательство о труде, условия коллективного или трудового договора, то работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

*В тех случаях, когда предполагаемая дата увольнения в заявлении не указана, работодатель должен уточнить пожелания работника, чтобы в дальнейшем избежать индивидуального трудового спора о незаконности увольнения. Предупредить работодателя об увольнении работник может не только во время работы, но и во время отпуска, болезни и в других случаях отсутствия на работе.*

Двухнедельный срок предупреждения обязателен для работника и для работодателя. **Факт подачи заявления об увольнении по собственному желанию не является основанием освобождения работника от его трудовых обязанностей**. В случае нарушения трудовой дисциплины в период двухнедельного срока предупреждения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения за прогул или за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. **По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, даже в тех случаях, когда не издан приказ об увольнении.**

**В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении**. Согласно Инструкции по заполнению трудовых книжек, утв. Постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. N 69 (в ред. от 31 октября 2016 г.), в трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Если работник письменно потребовал иные документы, связанные с работой, то работодатель на основании ст. 62 ТК РФ обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать ему надлежащим образом заверенные копии документов (копии приказа о приеме на работу, приказа об увольнении с работы, справки о заработной плате, выписки из трудовой книжки).

**В случае задержки выдачи трудовой книжки наступает материальная ответственность работодателя перед работником**, т.е. на основании ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок. Днем увольнения в этом случае считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника издается приказ работодателя, а также вносится запись в трудовую книжку. Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной в порядке, установленном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, утв. Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225.

**В последний день работы работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет**. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (ст. 236 ТК РФ).

Работник, предупредивший работодателя об увольнении по собственному желанию, вправе отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения (вправе написать новое заявление, отменяющее прежнее). Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. *Согласно ст. 64 ТК РФ, работнику, письменно приглашенному в порядке перевода от другого работодателя, в течение месяца со дня увольнения не может быть отказано в приеме на работу; а также запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Статья 127 Трудового кодекса РФ предусматривает возможность предоставления отпуска с последующим увольнением. Если такой отпуск предоставляется при расторжении трудового договора по инициативе работника, этот работник вправе отозвать свое заявление об увольнении только до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.*

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут, а работник продолжает исполнять трудовую функцию и не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

**Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя**

**Увольнение работника является ограничением его права на труд, поэтому оно допускается лишь при наличии законных оснований**. Статья 81 ТК РФ содержит перечень случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Некоторые основания прекращения трудового договора (п. п. 1, 2, 3, 5, 6, 11 ст. 81 ТК РФ) являются общими, т.е. могут быть применены к любым работникам. Пункты 4, 7, 7.1, 8, 9, 10, 13 ст. 81 Трудового кодекса РФ закрепляют дополнительные основания, применяемые лишь к отдельным категориям работников, указанным в этих пунктах, например к руководителю организации; к главному бухгалтеру; к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности; к работнику, выполняющему воспитательные функции.

**В зависимости от наличия или отсутствия вины работника различают виновные и невиновные основания расторжения трудового договора**. Как правило, если вина работника отсутствует (п. п. 1, 2, 3, 4 ст. 81 ТК РФ), то при увольнении работодатель должен выполнить ряд действий.

Например, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации (индивидуального предпринимателя) работодатель обязан предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ). При увольнении по основаниям, указанным в п. п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель должен изыскать возможности для перевода работника с его согласия на другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовом увольнении - не позднее, чем за три месяца. На основании ст. 25 Закона о занятости населения работодатель обязан предоставлять территориальным органам службы занятости сведения о возможных массовых увольнениях работников. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее, чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель - не позднее, чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий, обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по п. п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ работодатель должен учитывать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации согласно ст. 373 ТК РФ. Увольнению в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должна предшествовать аттестация. В состав аттестационной комиссии работодатель в обязательном порядке должен включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ). В соответствии со ст. 178 ТК РФ работодатель обязан выплатить выходное пособие. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. При наличии вины работника (п. п. 5 - 11 ст. 81 ТК РФ) работодатель может воспользоваться своим правом на расторжение трудового договора без соблюдения указанных выше условий, т.е. увольнение по основаниям, которые содержат вину работника, происходит в упрощенном порядке: без предупреждения, без учета мнения профсоюза, без выплаты выходного пособия. Исключение из этого общего правила содержит ст. 82 ТК РФ, закрепляющая, что увольнение членов профсоюза по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей) производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Увольнения работников по основаниям, предусмотренным п. п. 5, 6, 7, 7.1, 8, 9, 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, считаются дисциплинарными взысканиями. Применяя самое строгое дисциплинарное взыскание, которым является увольнение, работодатель обязан соблюдать сроки и порядок применения дисциплинарных взысканий, установленные ст. 193 ТК РФ. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Дисциплинарное взыскание (в том числе и увольнение за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей; за прогул; за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; за совершение по месту работы хищения) применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.