СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

Глава 1. Понятие и правовая природа трудового договора по законодательству Российской Федерации

1.1 Определение и стороны трудового договора

1.2 Содержание трудового договора

Глава 2.Общий порядок заключения трудового договора

2.1 Заключение трудового договора

2.2 Отдельные виды трудовых договоров

2.3 Перевод на другую работу

Глава 3. Прекращение трудового договора

3.1 Основания прекращения

3.2 Порядок прекращения трудового договора

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ПРИЛОЖЕНИЯ

ВВЕДЕНИЕ

Одна из главных целей законодателя, касающихся реформ трудовых отношений и производных от них отношений, заключается в том, чтобы создать в стране современный цивилизованный рынок труда, который обеспечил бы работодателя рабочей силой надлежащей квалификации, а работников - высокооплачиваемой работой и надлежащими условиями труда.

В Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы (ст. 37 Конституции РФ[[1]](#footnote-1)).

Трудовой договор является главной формой реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду.

Трудовой договор выступает в роли главного юридического основания возникновения трудовых правоотношений, трудовых прав и обязанностей сторон. Каждая сторона трудового договора обязана выполнять принятые условия.

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ[[2]](#footnote-2) не внес принципиальных изменений в понятие трудового договора, сформулированное в ст. 56.[[3]](#footnote-3) Часть 1 данной статьи лишь приведена в соответствие с новой редакцией ст. 5 ТК, в которой уточнены понятия «трудовое законодательство» и «иные нормативные правовые акты», регулирующие трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. В нее внесены также некоторые редакционные изменения, не меняющие существа самого понятия трудового договора.

Сформулированное в ст. 56 понятие трудового договора позволяет выделить его основные элементы (признаки), позволяющие отличать трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда: договора подряда (ст. 702 ГК[[4]](#footnote-4)); договора на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технических работ (ст. 769 ГК); договора возмездного оказания услуг (ст. 779 ГК); договора поручения (ст. 971 ГК).

Трудовой договор является ключевым, базовым институтом трудового права как отрасли российского права. Это квинтэссенция правового регулирования взаимоотношений работников с работодателями. Может быть, поэтому именно вокруг трудового договора как одного из основных способов правового опосредования права граждан на труд сегодня наслоилось много неясностей.

Всем вышеизложенным обосновывается актуальность вопросов о трудовом договоре.

Целью настоящей работы является рассмотрение вопроса о трудовом договоре как институте трудового права. Исходя из цели исследования его задачами являются рассмотрение следующих аспектов темы:

-понятие и стороны трудового договора;

-содержание трудового договора;

-заключение трудового договора;

-отдельные виды трудовых договоров;

-перевод на другую работу;

-основания прекращения трудового договора;

-порядок прекращения трудового договора.

Настоящая работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложения.

Нормативной основой проведенного исследования явились трудовое и иное законодательство Российской Федерации, учебники и учебные пособия по рассматриваемому вопросу, монографии и публикации в периодической печати.

Глава 1. Понятие и правовая природа трудового договора по законодательству Российской Федерации

1.1 Определение и стороны трудового договора

Общие положения о трудовом договоре между гражданином и работодателем, содержащие понятие "трудового договора", его содержание, срок действия, порядок вступления в силу регламентируются главой 10 Общие положения ТК РФ, его статьями 56-62.

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

- предоставить работнику работу по обусловленной сторонами договора трудовой функции;

- обеспечить условия труда, предусмотренные Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемые работодателем;

- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

В свою очередь работник обязуется:

- лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию;

- соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Как следует из текста ст. 56 ТК РФ, согласно трудовому договору работник принимает на себя обязанность лично выполнять возложенную на него трудовую функцию, т.е. работать по специальности, квалификации или должности (ст. 15 ТК РФ), указанной в договоре. Это означает, что работник обязан выполнять только ту работу, которая указана в трудовом договоре.

Что касается работодателя, то он не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72-74) и другими федеральными законами.

Работник также принимает на себя обязанность соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации (ст. 189 ТК РФ).

Приведенный в указанных правилах перечень форм и видов, в которых проявляются трудовые отношения, не является исчерпывающим. К тому же в комментируемой ст. 56 ТК РФ речь идет только об обязанностях работника как стороны трудового договора. Тогда как он наделен ТК РФ также значительными правами в области защиты его прав и законных интересов.

Основные права и обязанности работника как стороны трудового договора приводятся в ст. 21 ТК РФ. Они конкретизируются в других статьях ТК РФ и ряде федеральных законов.

Работник обязан[[5]](#footnote-5):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателей.

Как видим, обусловленные трудовым договором обязанности работника лично выполнять трудовую функцию и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка - лишь часть тех обязанностей, к исполнению которых он должен приступить, подписав трудовой договор.

Работник и работодатель заключают трудовой договор в качестве равноправных партнеров. Равноправными партнерами они являются и в процессе реализации договора. Это равноправие находит свое выражение как равная обязанность сторон выполнять возложенные на них договором обязанности и соблюдать по отношению друг к другу предоставленные им трудовым законодательством права.

На этом равноправие сторон трудового договора кончается. Работодатель подчиняет своей воле, организует, направляет и контролирует трудовую деятельность работника. Работник, в свою очередь, подчиняется воле работодателя, его представителей. Таким образом, отношения сторон трудового договора персонифицируются в лице работника и его непосредственных руководителей, которые организуют его трудовую деятельность, указания которых он обязан выполнять[[6]](#footnote-6).

К сожалению, в ст. 56 ТК РФ не сказано о том, что трудовой договор возлагает на работника обязанность исполнять указания представителей работодателя. Тем не менее, в каждом трудовом договоре желательно указать на такую обязанность работника, поставив его тем самым изначально в известность об этом.

Обязанности работодателя изложены в ст. 56 также лаконично, как и обязанности работника. Работодатель, во-первых, обязан предоставить работнику рабочее место для выполнения обусловленной договором работы, создать условия для его бесперебойной трудовой деятельности.

Во-вторых, работодатель обязан обеспечить работнику в установленном порядке соответствующие условия труда. Согласно ст. 209 ТК РФ условия труда - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работников.

Если в ст. 56 ТК РФ речь идет только об указанных факторах, то обязанности работодателя в отношении работника необоснованно ограничены. Круг обязанностей работодателя по отношению к работнику определен ТК РФ, многими федеральными законами, нормативными правовыми актами, а также соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, о которых и идет речь применительно к условиям труда в ст. 56 ТК РФ[[7]](#footnote-7).

Поэтому мы считаем, что понятие "условия труда", о которых говорится в ст. 56, следует интерпретировать в широком смысле. К ним относятся рабочее время и время отдыха, оплата и нормирование труда, безопасность и гигиена труда, трудовой распорядок и т.д. и т.п.

В-третьих, согласно ст. 56 ТК РФ работодатель обязан своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. Такая запись в трудовом договоре весьма актуальна для работника. Ее целесообразно вносить в каждый вновь заключаемый трудовой договор, как личное обязательство работодателя перед работником.

Организация становится работодателем, а гражданин - работником после подписания ими трудового договора на согласованных ими условиях. Став работодателем и работником, они тем самым вступили в трудовые отношения, определение которых приводится в ст. 15 ТК РФ. Это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В ТК РФ дано определение понятия сторон трудовых отношений. Согласно ст. 20 ими являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Так, работодателем директора государственного унитарного предприятия является орган государственного управления, осуществляющий правомочия собственника имущества предприятия[[8]](#footnote-8).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются:

- физическим лицом, являющимся работодателем;

- органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. Например, представителем работодателя - акционерного общества является его генеральный директор (директор).

Вступив в трудовые отношения, работник и работодатель получают основные права, и в то же время на них возлагаются основные обязанности согласно ст. 21 и 22 ТК РФ. В этих статьях права и обязанности сторон трудовых отношений продекларированы, приведены в общем виде. Они конкретизируются в других статьях ТК РФ.

Некоторым работодателям возложенные на них обязательства по отношению к работникам представляются слишком обременительными. Они обязаны ежегодно предоставлять работникам оплачиваемый отпуск, делать отчисления в фонд социального страхования - нести значительные расходы. К тому же ТК РФ строго регламентирует порядок увольнения работников по инициативе администрации. В силу этого получила широкое распространение практика заключения не трудовых договоров (контрактов) в соответствии с ТК РФ, а так называемых гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, авторских, лицензионных), с помощью которых предприниматель удовлетворяет потребности своей организации в рабочей силе.

Для предпринимателя это очень выгодно, поскольку заключение таких договоров регламентируется не трудовым, а гражданским законодательством, в котором принцип диспозитивности, т.е. свободы сторон в гражданском обороте, проводится наиболее последовательно[[9]](#footnote-9). В такой договор администрация может внести практически любые условия найма работника, поэтому при поступлении на работу следует осознанно отнестись к названию договора, который подготовила администрация организации и предлагает подписать своему будущему работнику[[10]](#footnote-10).

Именно сформулированное в ст. 56 ТК РФ понятие "трудовой договор" позволяет ограничить его от гражданско-правовых договоров, реализация которых также связана с трудовой деятельностью. Подписание лицом, поступающим на работу, именно трудового договора имеет для него первостепенное практическое значение, поскольку лишь на лиц, заключивших трудовые договоры распространяется законодательство о труде.

В тех случаях, когда трудовой договор составлен недостаточно подробно, как правило, в произвольной форме, могут возникнуть трудности в случае конфликта между работодателем и работником при решении вопроса, является ли данный договор трудовым или же гражданско-правовым. В такой ситуации трудящемуся следует исходить из того, что специфика его обязанностей по трудовому договору состоит в выполнении поручаемой ему работодателем конкретной трудовой функции, которая, как правило, определяется конкретной специальностью, должностью, соответствующей квалификацией, отраженными в договоре.

Именно выполнение работником конкретной трудовой функции, неразрывно связанное с подчинением внутреннему трудовому распорядку, и позволяет прежде всего ограничить трудовой договор от гражданско-правовых договоров, предметом которых является лишь определенный результат труда, выполнение индивидуального конкретного трудового задания (заказа, поручения), осуществляемого без подчинения исполнителя работы внутреннему трудовому распорядку предприятия.

Отличительной чертой трудового договора является также то обстоятельство, что в нем содержится обязательство работодателя своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, приводятся условия оплаты труда работника (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты). Понятие "заработная плата" применяется только в трудовых отношениях.

В свою очередь, в гражданско-правовых договорах денежные выплаты принято называть вознаграждением, как это предусмотрено ст. 972 ГК, который регламентирует условия заключения таких договоров, или ценой договора (ст. 424 ГК).

1.2 Содержание трудового договора

Существенные изменения внесены в правовое регулирование содержания трудового договора Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»[[11]](#footnote-11).

В ст. 57 ТК РФ специально выделяются сведения, необходимые для определения сторон трудового договора, такие как фамилия, имя, отчество работника, его адрес места жительства и проч. (эти сведения ошибочно считались существенными условиями трудового договора). Подчеркнуто, что в случае, если работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, необходимо указывать наименование обособленного структурного подразделения и его местонахождение.

По-другому классифицируются условия трудового договора. Выделяются обязательные и дополнительные условия.

Среди обязательных иначе формулируется содержание и объем такого условия как "место работы", и оценивать эту поправку для работника можно как отрицательную. Согласно Федеральному закону от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, условие о месте работы будет обязательным только в части непосредственного указания на место работы; более подробная конкретизация обязательна только применительно к одному случаю: если работник принимается для работы в структурном подразделении, расположенном в другой местности (филиале, представительстве или ином обособленном подразделении). Указание же на любое структурное подразделение - то, что сейчас требует ТК РФ - Федеральным законом признается дополнительным уточняющим условием. Такое изменение, скорее всего, понизит уровень прав, установленный в настоящее время ТК РФ. В настоящее время норма ТК РФ существеннее влияет на возможности работодателя в одностороннем порядке изменять условия трудового договора, а именно влияет на правовую квалификацию действий работодателя, будет ли оно признаваться переводом, требующим согласия работника, или перемещением, не требующим согласия работника.

Отсутствие в трудовом договоре каких-либо сведений и (или) условий из числа предусмотренных частями первой и второй ст. 57 не является основанием для признания трудового договора незаключенным или для его расторжения. Недостающие сведения и (или) условия должны быть внесены в трудовой договор дополнительно.

Помимо обязательных условий, стороны могут определить в трудовом договоре дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности - об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте.

Таким образом, мы видим, что указание в трудовом договоре места работы как обособленного структурного подразделения является обязательным условием договора, а указание структурного подразделения, не являющегося обособленным, переходит в разряд факультативных условий. В отличие от большинства изменений, сделанных исключительно в интересах работника, эта поправка представляет определенное удобство для работодателя, так как дает ему возможность по своему усмотрению перемещать работника без согласия последнего из одного подразделения в другое, что, в сущности, диктуется производственной необходимостью и потому никак не может быть признано произволом работодателя.

Разумеется, такие перемещения будут возможны только при соблюдении двух условий:

1) структурное подразделение не закреплено в трудовом договоре;

2) трудовая функция работника, закрепленная трудовым договором, не изменяется.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или от исполнения этих обязанностей.

Статья 57 ТК РФ, определяющая содержание трудового договора, приведена в соответствие с общеправовыми принципами деления договорных условий на обязательные и дополнительные, поскольку гражданско-правовая конструкция, выделяющая "существенные" условия договора, и внесенная в Трудовой кодекс РФ при его принятии, привела к большому числу практических проблем. Предлагаемый подход, с одной стороны, расширяет возможности индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений, развивая тем самым одно из основных направлений реформы трудового законодательства, а с другой стороны, позволяет повысить гарантии соблюдения сторонами (прежде всего - работодателями) определенных сторонами условий трудового договора.

Отказ от выделения "существенных" условий трудового договора позволил переработать и систематизировать нормы главы 12, определяющие понятие и порядок осуществления переводов, в том числе временных.

Переводом на другую работу признается постоянное или временное изменение трудовой функции при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. К переводу приравнивается и изменение структурного подразделения, в котором работает работник, если оно было определено трудовым договором.

По общему правилу перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, прямо предусмотренных Кодексом. Без согласия работника допускается только его временный перевод на срок до одного месяца при наличии обстоятельств, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, т.е. в случаях, когда поручение другой, не обусловленной трудовым договором работы, не может рассматриваться в качестве принудительного труда.

Следующая весьма важная, но далеко неоднозначная новелла касается правовых последствий не включения в текст трудового договора каких-либо сведений или обязательных условий.

Такие сведения или условия определяются следующим образом:

1) это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или основанием для его расторжения;

2) трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и/или условиями.

С одной стороны, правильно указывается на недопустимость признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Это верно потому, что оформляет трудовой договор работодатель, и работник не может нести негативных правовых последствий в связи с какими-то упущениями со стороны работодателя. Также таким правилом подчеркивается отличие трудового договора от существенных условий договора в гражданско-правовой теории[[12]](#footnote-12).

С другой стороны, создаются возможности для злоупотреблений со стороны работодателей, так как нивелируется значение такого условия трудового договора как "условия оплаты труда". Как известно, многие работодатели стремятся не указывать в трудовых договорах конкретный размер оплаты труда, предпочитая делать в нем ссылку на штатное расписание или положение об оплате труда. Таким образом, они стремятся изменять условие трудового договора об оплате труда не через процедуру, установленную ТК РФ, т.е. по соглашению сторон, а в одностороннем порядке, меняя лишь локальный нормативный акт.

Глава 2.Общий порядок заключения трудового договора

2.1 Заключение трудового договора

Согласно ст. 173 КЗоТ РФ не допускался, как общее правило, прием на работу лиц моложе 15 лет.

ТК РФ внес в этот порядок ограничения возраста, дающего право на поступление на работу, изменения. Согласно ст. 63 "Возраст, с которого допускается заключение трудового договора" ТК РФ заключение трудового договора допускается, как правило, с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. Из этого правила сделаны исключения:

1) В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральными законами общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие пятнадцати лет.

2) С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

3) В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

ТК РФ законодательно определен перечень документов, которые лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю. Согласно его ст. 65 "Документы, предъявляемые при заключении трудового договора" лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, а квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем[[13]](#footnote-13).

В связи с изложенным целесообразно обратить внимание читателей на следующее:

1) Согласно ст. 65 ТК РФ перечисленные в ней документы предъявляются, на хранение у работодателя они не остаются, за исключением трудовой книжки.

2) В приведенном в ст. 65 РФ перечне документов нет листка по учету кадров, так называемой "анкеты". Поэтому листок по учету кадров лицом, поступающим на работу, не заполняется, если это не предусмотрено федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ.

3) Точно также не требуется личного заявления с просьбой (предложением) принять на работу.

4) Согласно ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

Согласно ст. 66 ТК РФ трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

На работодателей (за исключением работодателей-физических лиц) возлагается обязанность вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, но только в случае, если эта работа является для работника основной.

Сведения о работе по совместительству по желанию работника вносятся в трудовую книжку по месту его основной работы, на основании документов, подтверждающих работу по совместительству.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике (фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность), выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, об увольнении и основаниях прекращения трудового договора; о награждениях за успехи в работе.

При этом записи о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью и пункт указанных законодательных актов. Сведения о дисциплинарных взысканиях, налагаемых на работников, в трудовые книжки не вносятся, за исключением случаев, когда взысканием является увольнение работника[[14]](#footnote-14).

Согласно ст. 67 ТК РФ "Форма трудового договора":

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами - работником и работодателем - физическим лицом или представителем работодателя - юридического лица.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

1. Для работника значение трудового договора, как это предусмотрено ст. 67, особенно важно потому, что использование именно этого понятия позволяет ограничить его от гражданско-правовых договоров, реализация которых также связана с трудовой деятельностью. Подписание лицом, первостепенное практическое значение, поскольку лишь на лиц, заключивших трудовые договоры, согласно ТК РФ распространяется законодательство о труде.

2. Не менее важно для работника, что с ним заключается письменный трудовой договор. Преимущество именно письменного трудового договора заключается в том, что все условия договора фиксируются документально в едином акте, и это повышает для сторон договора гарантии в соблюдении достигнутых соглашений.

В то же время известная часть директорского корпуса стремится заключать с работниками именно устный трудовой договор, что дает возможность администрации в дальнейшем пренебречь устной договоренностью или же толковать ее исходя из собственных интересов. Такая позиция объясняется в первую очередь тем, что письменный договор в дальнейшем практически исключает возможность толкования содержащихся в нем условий найма не в пользу работника. Поэтому письменный трудовой договор работнику выгоден. Однако этим не исчерпываются для работника выгоды, получаемые им при заключении письменного договора.

Во-первых. Трудовой договор (контракт) в письменной форме заключается в большинстве случаев на неопределенный срок, тогда как, например, коллективный договор - на срок не более трех лет. Определенный уровень заработной платы, механизм ее индексации, льготы и гарантии для работников, содержащиеся в данном коллективном договоре, могут быть отменены или ухудшены в последующем коллективном договоре, тогда как условия труда, содержащиеся в письменном трудовом договоре, будут продолжать действовать.

Во-вторых. Трудовой договор, заключенный в письменной форме, позволяет учесть и документально зафиксировать уровень квалификации работника, ценность для предприятия его профессии, специальности, определить меру его труда. Таким образом, при помощи этого документа появляется реальная возможность осуществлять оплату в соответствии с количеством и качеством труда работника, чего в конечном счете не удалось достигнуть при заключении устного трудового договора с помощью ставок и окладов, рассчитанных на основе усредненных норм труда.

В-третьих. Содержащиеся в письменном трудовом договоре особые условия труда работника, часто отличные от общепринятых на предприятии, распространяются на одного человека, не затрагивая интересы других работников, что существенно упрощает и облегчает его взаимоотношения с администрацией. Уменьшается вероятность возникновения каких-либо конфликтов, недоразумений между работником и руководством, а если они и возникают, то разрешаются индивидуально, в конфликт не втягиваются коллеги по работе[[15]](#footnote-15).

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При таком фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

До принятия ВС РФ постановления от 17 марта 2004 г. N 2 неясным оставался ответ на вопрос, - кто относится к представителям работодателя, с ведома или по поручению которых работник может на законных основаниях приступить к работе, в случае, если трудовой договор с ним не был оформлен надлежащим образом?

Ответ на этот вопрос содержится в п. 12 названного Постановления. Суд разъяснил, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников.

Порядок оформления приема работника на работу регламентируется ст. 68 "Оформление и прием на работу" ТК РФ. Согласно ст. ТК РФ:

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора[[16]](#footnote-16).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня написания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Статьей 69 ТК РФ установлено, что обязательному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие восемнадцати лет, а также иные лица, в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Категории работников, которые должны проходить обязательные медицинские осмотры, приводятся в ст. 213 ТК РФ:

Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других организаций проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

2.2 Отдельные виды трудовых договоров

Согласно ст. 58 ТК РФ по продолжительности действия трудовые договоры делятся на два вида.

1. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. Таким договор является, если в нем не оговорен срок его действия. В этом случае договор считается заключенным на определенный срок (см. приложение к настоящей работе).

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ, а в отношении некоторых категорий работников - по дополнительным основаниям, установленным федеральными законами.

2. Трудовой договор, заключенный на определенный срок. Такой договор заключается на срок до 5 лет (ст. 58 ТК РФ), если иной предельный срок не установлен ТК РФ или федеральным законом в отношении определенной категории работников. В частности, сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течении определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев (ст. 293 ТК РФ). Поэтому срок трудового договора, заключаемого с сезонным работником, не может превышать шести месяцев[[17]](#footnote-17). Срочный трудовой договор прекращается работодателем в день истечения срока, на который он был заключен.

Статьей 58 установлены ограничения на заключение срочных трудовых договоров. Работодатель вправе заключить такой договор с работником исключительно в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Перечень случаев (оснований) при которых может (должен) заключаться срочный трудовой договор, приводится в ст. 59 ТК РФ.

Статьей 58 ТК РФ предусмотрено также, что запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения работодателя от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

В указанной статье предусмотрены случаи, когда срочный трудовой договор трансформируется в договор, заключенный на неопределенный срок.

Во-первых, в тех случаях, когда ни одна из сторон срочного трудового договора не потребовала его расторжения в связи с истечением срока его действия, а работник продолжает работать после истечения этого срока, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Во-вторых. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, считается заключенным на неопределенный срок.

Однако установить факт отсутствия достаточных оснований для заключения договора на определенный срок должен орган, осуществляющий государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или суд. Только по решению этого органа или суда срочный трудовой договор может считаться договором, заключенным на неопределенный срок.

По поводу применения положений ст. 58 ТК РФ Верховный Суд РФ разъяснил (п. 13 постановления ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2), что решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

При этом в силу ст. 56 ГПК РФ[[18]](#footnote-18) обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение договора с работником на неопределенный срок, возлагается на работодателя. При недоказанности работодателем таких обстоятельств следует исходить из того, что трудовой договор с работником заключен на неопределенный срок.

В отличие от КЗоТ РФ в ст. 59 ТК РФ подробно перечислены обстоятельства (случаи), при которых работодатель вправе заключить с работником срочный трудовой договор. Для удобства изложения материала приведем текст ст. 59 полностью.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

1) для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

2) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона) (о порядке заключения трудовых договоров с временными и сезонными работниками см. соответственно ст. 289, 293, 294 ТК РФ);

3) с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, если это связано с переездом к месту работы;

4) для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

5) с лицами, поступающими на работу в организации - субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания - до 25 работников), а также к работодателям - физическим лицам (ст. 304 ТК РФ);

6) с лицами, направляемыми на работу за границу (особенности заключения срочных трудовых договоров с работниками, направляемыми на работу в представительство Российской Федерации за границей регламентируются ст. 338 ТК РФ);

7) для проведения работ, выходящих за рамки обычной хозяйственной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и иные работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

8) с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;

9) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;

10) для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

11) с лицами, обучающимися по дневной форме обучения;

12) с лицами, работающими в данной организации по совместительству (особенности заключения трудовых договоров с лицами, работающими по совместительству, регламентируются ст. 282, 283 ТК РФ);

13) с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

14) с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнем профессий, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (следует также иметь в виду, что согласно ст. 351 ТК РФ на творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов трудовое законодательство распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами);

15) с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления (особенности заключения трудовых договоров с педагогическими работниками, регламентируются ст. 332 ТК РФ);

16) в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и в других общественных объединениях;

17) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (особенности заключения трудовых договоров с руководителями организаций регламентируются ст. 275 ТК РФ);

18) с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ;

19) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Как следует из текста ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника во всех указанных в нем случаях. Такая формулировка означает, что работодателю, который несет ответственность за соблюдение трудового законодательства, предоставлено право выбора. Во всех случаях, приведенных в ст. 59 работодатель вправе решать, какой именно договор он заключит с работником - срочный или на неопределенный срок.

На самом деле это не так. Работодатель не имеет права выбора в тех случаях, когда ТК РФ, иным федеральным законом определено, что с данной категорией работников заключается срочный трудовой договор. Например, согласно ст. 332 ТК РФ замещение должностей научно-педагогических работников в высших учебных заведениях производится по трудовому договору, заключаемому на срок до пяти лет. Такая же норма содержится в ст. 20 Федерального закона от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском образовании"[[19]](#footnote-19).

В указанном и иных подобных случаях работодатель обязан заключить с работником срочный трудовой договор. ВС РФ разъяснил (п. 13 Постановления от 28 декабря 2006г. №63)[[20]](#footnote-20), что поскольку ст. 59 предусматривает право, а не обязанность работодателя заключать срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных этой нормой (в отличие, например, от ст. 25 Федерального закона "Об основах государственной службы Российской Федерации"[[21]](#footnote-21), допускающего возможность государственного служащего, достигшего возраста 65 лет, продолжать работу в государственных органах лишь на условиях срочного трудового договора), работодатель может реализовать это право при условии соблюдения общих правил заключения срочного трудового договора, установленных ст. 58 ТК РФ.

Эти правила содержатся в аб. 4 ст. 58 ТК РФ: срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Таким образом, работодатель вправе выбирать вид договора - срочный или на неопределенный срок, - в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Например, в случаях, предусмотренных п. 1, 4, 5, 7, 9, 12 ст. 59 ТК РФ. Т.е. он будет применять ст. 59 с учетом правил заключения срочных трудовых договоров, установленных ст. 58, - как это определено п. 13 указанного постановления ВС РФ.

Если же ТК РФ или федеральными законами определено иное (абз. 2 ст. 58), то это уже не учет характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Иное может быть разным. В данном контексте - это определенные категории работников, с которыми согласно ТК РФ, федеральными законами заключаются только срочные трудовые договоры. Например, те, которые указаны в п. 3, 6, 14, 15 ст. 59.

ВС РФ разъяснил (п. 14 постановления от 28 декабря 2006г. №63) особенности заключения срочного трудового договора с работниками, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы.

Срок трудового договора лиц, поступающих на работу в такую организацию, определяется сроком, на который создана организация. Поэтому трудовой договор с указанными лицами может быть прекращен, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (ст. 61 ГК РФ), т.е. ликвидирована. Отсюда, по нашему мнению, следует, что в случае, если организация вопреки первоначальным намерениям ее учредителей не ликвидируется, ее трудовые отношения с работниками продолжаются, хотя с ними были заключены срочные трудовые договоры. В ТК РФ не содержатся основания прекращения срочных трудовых договоров с работниками в подобных обстоятельствах.

Если трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой, такой договор расторгается по завершении этой работы.

Суд также разъяснил, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

При заключении срочного трудового договора с пенсионерами следует иметь в виду, что пенсионерами по возрасту являются лица, достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии, и которым пенсия назначена. С такими пенсионерами согласно ст. 59 заключается срочный трудовой договор. Если же гражданин достиг пенсионного возраста, но ему пенсия не назначена, то заключать с ним срочный трудовой договор нет оснований.

Порядок вступления в силу подписанного работодателем (его представителем) и теперь уже работником трудового договора регламентируется ст. 61 ТК РФ:

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

Эта норма введена ТК РФ, в КЗоТ РФ такой нормы не было[[22]](#footnote-22). Если отвлечься от возможности того, что какой-либо особый порядок вступления в силу трудового договора будет установлен федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, то дата его вступления в силу будет зависеть исключительно от сторон трудового договора - работодателя и работника:

- трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено трудовым договором;

- либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Таким образом, в зависимости от согласованной воли сторон трудовой договор может вступить в силу со дня его подписания сторонами или с указанного в нем дня. Подписанный сторонами договор, независимо от того, указана в нем или не указана дата его вступления в силу, практически вступает в силу со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Так следует из текста аб. 1 ст. 61 ТК РФ. Это может поставить работника в затруднительное положение.

Во-первых, нет гарантии, что заключенный им трудовой договор когда-либо вступит в силу. Во-вторых, нет гарантии того, что он будет допущен к работе. Вопреки тому, что стороны трудового договора обладают при его заключении равными правами, решение вопроса - вступит или не вступит договор в силу, будет ли работник допущен к работе - зависит только от работодателя или его представителя.

В ст. 61 ТК РФ есть норма, обязывающая работника в определенный день приступить к работе, но нет нормы, обязывающей работодателя допустить в определенный день работника к работе. Поэтому в интересах работника обязательно оговорить в трудовом договоре день начала работы.

ТК РФ возлагает на работодателя определенные обязанности по отношению к работнику после заключения трудового договора. Во-первых, запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 60).

Это своего рода гарантия соблюдения трудовых прав работника, запрещающая работодателю требовать от него выполнения работы, не указанной в трудовом договоре[[23]](#footnote-23). Однако такая гарантия не абсолютна. ТК РФ и иными федеральными законами согласно ст. 60 могут предусматриваться случаи, при которых у работодателя возникает право не просто требовать, но даже обязывать работника выполнять работу, не обусловленную трудовым договором.

Во-вторых. По письменному заявлению работника работодатель обязан в срок не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (приказа о приеме на работу, приказах о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и другое). Копии этих документов должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно (ст. 62 ТК РФ).

2.3 Перевод на другую работу

Порядок изменения трудового договора по инициативе работодателя регламентируется главой 12, ее ст. 72-76 ТК РФ.

1. В абз. 1 ст. 72 "Перевод на другую постоянную работу и перемещение" рассматриваются три возможных случая изменения трудового договора.

- Перевод работника на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора.

- Перевод работника по инициативе работодателя на постоянную работу в другую организацию.

- Перевод работника по инициативе работодателя на постоянную работу в другую местность вместе с организацией.

Все эти переводы допускаются только с письменного согласия работника. Заметим, что действия работодателя, предлагающего работникам изменить существенные условия заключенных с ними трудовых договоров, не противоречат ТК РФ.

Согласно его ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. В аб. 1 ст. 72 ТК РФ приводятся три именно таких случая, т.е. предусмотренных ТК РФ.

На это обстоятельство обратил внимание ВС РФ в своем постановлении от 28 декабря 2006 г. №63. Сославшись на содержание ст. 60 и 72 ТК РФ, Суд разъяснил, что переводом на другую постоянную работу в той же организации, требующим письменного согласия работника, следует считать изменение трудовой функции или иных существенных условий трудового договора (ч. 1 ст. 72, ст. 57 ТК РФ). Такое же согласие необходимо получить от работника в случае перевода на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией. При этом ВС РФ разъяснил, что под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

В связи с изложенным нельзя не отметить, что ВС РФ внес поправку в текст абз. 1 ст. 72 ТК РФ, в котором допущена неточность - трудовая функция работника не отнесена к существенным условиям трудового договора. В аб. 1 говорится об изменении трудовой функции или изменении существенных условий трудового договора. Суд уточнил: изменение трудовой функции или иных существенных условий трудового договора.

-Изменение существенных условий трудового договора (абз. 2 ст. 72) предусмотрено в обязательном порядке в отношении работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы. Работодатель обязан с согласия такого работника перевести его на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода или отсутствии в организации соответствующей работы работодатель увольняет работника по п. 8 ст. 77 ТК РФ.

В абз. 3 ст. 72 декларируется, что не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника на перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и иных существенных условий трудового договора.

ВС РФ разъяснил, что в случае, если в трудовом договоре место работы работника было определено с указанием конкретного структурного подразделения, то изменение структурного подразделения организации возможно лишь с письменного согласия работника, поскольку в указанном случае это влечет за собой изменение существенных условий трудового договора. Под структурным подразделением организации следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д.

Сказанное свидетельствует, во-первых, о том, что перемещения работника внутри организации в указанных в абз. 3 ст. 72 ТК РФ случаях без его согласия допускается, если при этом не нарушаются (не изменяются) существенные условия его трудового договора.

Во-вторых. Работник заинтересован в том, чтобы в его трудовом договоре было указано подразделение самого низкого уровня, в котором ему предстоит работать. Если запись о подразделении внесена в трудовой договор, то перевести работника в дальнейшем в другое подразделение будет возможно только с его письменного согласия. Что же касается работодателя, то ему подобные уточнения в трудовых договорах затрудняют перераспределение работников внутри организации, когда это вызвано производственной необходимостью.

Работник должен иметь в виду это обстоятельство и настоять на своем, сославшись на положения ст. 57 ТК РФ. Согласно ст. 57 к существенным условиям трудового договора, т.е. к тем условиям, которые включаются в него в обязательном порядке, относится место работы (с указанием структурного подразделения).

В ст. 74 ТК РФ приводятся чрезвычайные обстоятельства, при возникновении которых работодатель вправе временно перевести работника (работников) на не обусловленную трудовым договором работу. Такой перевод допускается для предотвращения:

- катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

- несчастных случаев;

- простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера);

- уничтожения или порчи имущества;

- а также для замещения отсутствующего работника.

ВС РФ в своем постановлении от 28 декабря 2006 г. №63 дал подробное разъяснение по порядку применения положений ст. 74 ТК РФ. В частности, Суд, основываясь на положениях Конвенции МОТ № 29. 1930 г. о принудительном или обязательном труде и ст. 4 ТК РФ, разъяснил условия, при которых допускается перевод работников на не обусловленную трудовым договором работу для:

- предотвращения простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера);

- предотвращения уничтожения или порчи имущества;

- замещения временно отсутствующего работника.

Временный перевод работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу в указанных случаях может быть признан обоснованным при условии, что это было вызвано чрезвычайными обстоятельствами или когда неприятие указанных мер могло привести к катастрофе, производственной аварии, стихийному бедствию, несчастному случаю и тому подобным последствиям[[24]](#footnote-24).

Всем (без исключения) работникам, временно переводимым на не обусловленную трудовым договором работу, согласно ст. 74 ТК РФ даются определенные гарантии.

1. Работодатель вправе привлекать работников к работам, не обусловленным трудовым договором, в организации, которая является для них местом работы. Он не вправе делать это за пределами данной организации.

2. Такой перевод может быть только временным - до одного месяца. Однако количество переводов в течение года ст. 74 не ограничивается. Видимо потому, что предусмотреть вероятность катастроф, аварий, стихийных бедствий и других чрезвычайных происшествий заранее невозможно.

Из этого правила сделано одно исключение: продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). Такая редакция означает, в частности, что работодатель не вправе привлекать работников к указанным работам на вакантных рабочих местах и должностях.

ВС РФ разъяснил (п. 18 постановления от 28 декабря 2006 г. №63), что продолжительность одного такого перевода не может превышать одного месяца. При этом исходя из ч. 1 и 2 ст. 74 ТК РФ перевод для замещения отсутствующего работника также может носить неоднократный характер, однако его общая продолжительность не должна превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

3. Перевод работника на работу, требующую более низкой квалификации допускается только с его письменного согласия.

4. Оплата за время перевода производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Временный перевод на работу, не обусловленную трудовым договором, при соблюдении указанных выше гарантий, обязателен для работника. В этой связи ВС РФ (п. 19 постановления от 28 декабря 2006 г. № 63) разъяснил, что при разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенным с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом.

Глава 3. Прекращение трудового договора

3.1 Основания прекращения

Основания прекращения (расторжения) трудового договора приводятся в главе 13 ТК РФ, ее ст. 77-84. Прекращение трудового договора означает окончание трудовых отношений между работником и работодателем, юридическим фактом которого является увольнение работника.

Расторжение трудового договора может иметь место, как по волеизъявлению его сторон (стороны), так и по причинам, от них не зависящим. В главе 13 приводятся следующие общие основания расторжения трудового договора:

1) по соглашению сторон (п. 1 ст. 77);

2) по инициативе работника (п. 3 ст. 77);

3) по инициативе работодателя (п. 4 ст. 77);

4) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83);

5) вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора (ст. 84).

В свою очередь, по способу установления основания прекращения трудового договора подразделяются на три группы:

- установленные ТК РФ;

- установленные федеральными законами для отдельных категорий работников;

- предусмотренные трудовыми договорами для ряда категорий работников.

Так, Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации"[[25]](#footnote-25) (ст. 33) предусмотрено, в частности, что общими основаниями прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с нее являются:

- выход гражданского служащего из гражданства Российской Федерации;

- несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;

- нарушение запретов, связанных с гражданской службой;

- отказ гражданского служащего от замещения прежней должности гражданской службы при неудовлетворительном результате испытания.

Основания прекращения трудовых договоров, отличные от приведенных в ТК РФ, содержатся также и в ряде других федеральных законов. Возможность установления дополнительных по отношению к ТК РФ оснований прекращения трудовых договоров, предусмотрена ч. 2 ст. 77 и п. 14 ст. 81 ТК РФ.

ТК РФ провозглашает право сторон трудового договора в определенных случаях включать дополнительные основания прекращения трудовых отношений в трудовой договор (ст. 278, 307, 312, 347).

Как следует из изложенного, нормативными источниками оснований прекращения трудового договора являются лишь федеральные законы. Они устанавливают такие основания или дают в указанных случаях сторонам трудового договора право установить дополнительные основания (основание) по своему выбору. Таким образом, ни указы Президента РФ, ни законы субъектов РФ, тем более ни нормативные правовые акты, ни локальные нормативные акты организации не могут вводить дополнительные основания прекращения трудовых договоров.

В общем виде основания прекращения трудового договора декларируются в ст. 77 ТК РФ. Положения этой статьи конкретизируются в других статьях гл. 13, на что будет обращено внимание читателей далее по тексту настоящего раздела. Обратимся к тексту ст. 77.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон трудового договора (п. 1 ст. 77 и ст. 78 ТК РФ).

Согласно ст. 78 трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению его сторон. Заметим, что при расторжении трудового договора по этому основанию он расторгается в срок, определенный его сторонами. Аннулирование договоренности может иметь место лишь по взаимному согласию. Практически одна из сторон проявляет инициативу, обращается к другой стороне с соответствующим предложением, исходя из своих соображений. Несмотря на то, что расторжение трудового договора инициировала одна из сторон договора, он, тем не менее, может быть расторгнут по указанному основанию.

Прекращение трудового договора по такой, внешне приемлемой для работника форме, иногда имеет продолжение в суде, когда работник обращается к работодателю с иском о восстановлении на работе. Это имеет место, как правило, в двух случаях.

Во-первых, когда работник под давлением работодателя был вынужден согласиться с увольнением вообще и по такому основанию в частности. Во-вторых, если работник передумал расторгать трудовой договор, а работодатель остался при своем мнении в отношении имеющейся договоренности и издал приказ об увольнении работника.

ВС РФ своим постановлением от 17 марта 2004 г. N 2 (п. 20) разъяснил, что при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон следует учитывать, что в соответствии со ст. 78 ТК РФ при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Поскольку не исключена возможность обращения работника в суд, в интересах обеих сторон задокументировать достигнутое между ними соглашение еще до издания работодателем приказа об увольнении работника. Один экземпляр такого документа передается работнику, другой - остается у работодателя.

В соглашении следует зафиксировать достигнутую договоренность об основании и сроке прекращения трудового договора. Если же после этого стороны пришли к иному соглашению, например, об отмене предыдущего соглашения, переносе срока увольнения, прекращении трудового договора по иному основанию, то новое соглашение также необходимо отразить в соответствующем документе. Располагая такими документами, каждая из сторон сможет обоснованно защищать свои интересы в суде.

2) истечение срока трудового договора, заключенного в соответствии с п. 2 ст. 58 ТК РФ, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (п. 2 ст. 77 и ст. 79 ТК РФ).

Истечение срока действия срочного трудового договора является юридическим фактом. При его наступлении каждая из сторон вправе прекратить трудовые отношения. Согласно ст. 79 ТК РФ трудовой договор, заключенный на время:

- выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы;

- исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу;

- выполнения сезонных работ (гл. 46 ТК РФ), расторгается по истечении определенного сезона.

Если работодатель принял решение расторгнуть трудовой договор, он обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. Если же трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то ранее заключенный срочный трудовой договор автоматически трансформируется в договор, заключенный на неопределенный срок.

В случае истечения срока договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (ст. 261 ТК РФ).

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (п. 3 ст. 77 и ст. 80 ТК РФ).

Его порядок регламентируется ст. 80 ТК РФ. Провозглашенное ч. 1 ст. 37 Конституции РФ право граждан свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию предполагает не только свободное, по усмотрению гражданина, вступление в трудовые отношения путем заключения трудового договора, но также свободное его расторжение[[26]](#footnote-26).

Это право не ограничивается ни видом трудового договора (срочный или заключенный на неопределенный срок), ни трудовой функцией работника, ни правовым статусом работодателя, руководствующегося ТК РФ.

Согласно ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. При этом по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Практически это означает, что работник должен подать заявление с просьбой (предложением) уволить его по п. 3 ст. 77 ТК РФ такого-то числа. Заявление следует подать не позже чем за две недели до даты предполагаемого увольнения. Работодатель, в свою очередь, обязан согласиться с предложением работника.

Таким образом, единственным условием для работника, желающего реализовать свое право уволиться по собственной инициативе, является своевременная подача заявления. При этом мотивы увольнения юридического значения не имеют. На них можно не ссылаться в заявлении, а работодатель не вправе требовать от работника подачи мотивированного заявления.

Статья 80 ТК РФ не связывает факт подачи работником заявления с какими-либо обстоятельствами кроме срока предупреждения работодателя об увольнении. Поэтому предупреждение может быть сделано не только в период исполнения работником трудовых обязанностей, но и во время отпуска, болезни, иных периодов времени, когда работник не присутствует на работе.

Нельзя оставить без внимания тот факт, что из общего правила о сроке предупреждения об увольнении ТК РФ сделан ряд исключений. Временный, сезонный и работник, проходящий испытание при приеме на работу, должен предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию в письменной форме за три календарных дня (ст. 71, 292, 296 ТК РФ).

В свою очередь, руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее, чем за месяц (ст. 280 ТК РФ).

Кроме того, сроки предупреждения об увольнении работниками, работающими у работодателей - физических лиц, а также в религиозных организациях, устанавливаются трудовыми договорами (ст. 307 и 347 ТК РФ).

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, но не всякий работник, а такой, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

В этой связи отметим, что согласно ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работнику, приглашенному в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Практически это означает, что работодатель, получив от работника заявление об увольнении по собственному желанию, в целях заполнения будущей вакансии направляет другому работодателю просьбу перевести к нему для трудоустройства определенного работника, с которым этот перевод согласован. В случае удовлетворения такой просьбы, указанный работник будет уволен с прежней работы по п. 5 ст. 77 ТК РФ - в связи с переводом по его просьбе (с его согласия) к работодателю, сделавшему запрос.

Такому работнику отказать в заключении трудового договора согласно ст. 64 ТК РФ нельзя. Он будет принят на работу, а работник, подавший заявление об увольнении по собственному желанию, будет своевременно уволен, даже если он теперь этого не хочет[[27]](#footnote-27).

ВС РФ в своем разъяснении о порядке применения ч. 4 ст. 80 ТК РФ (п. 22 его постановления от 17 марта 2004 г. N 2) вопрос о сроках отзыва работником своего заявления об увольнении по собственному желанию поставил в зависимость также от положений ч. 4 ст. 127 ТК РФ. Согласно ей при предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

ВС РФ разъяснил, что исходя из содержания ч. 4 ст. 80 и ч. 4 ст. 127 ТК РФ работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением - до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Обратимся к заключительным положениям ст. 80 ТК РФ - ее частям 5 и 6.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Как следует из приведенного текста, по истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе считать себя вышедшим из трудовых отношений, в которые он вступил, заключив при поступлении на работу трудовой договор с работодателем.

Работодатель, в свою очередь, обязан уволить работника, сопроводив акт увольнения выдачей ему трудовой книжки с соответствующей записью об увольнении (по п. 3 ст. 77 ТК РФ), документов, связанных с работой, по письменному заявлению работника, произвести с ним окончательный расчет по заработной плате, иным выплатам, выдав причитающуюся работнику сумму ему на руки.

Известны случаи, когда работодатели по истечении срока предупреждения об увольнении не издают приказа об увольнении, мотивируя это различными причинами, в том числе такими, которые выглядят уважительными. Например, наличием у работника материальных ценностей работодателя, необходимостью закончить какую-либо работу и т.д.

Такие и подобные действия (бездействие) работодателя противозаконны: ТК РФ не установил причины, обстоятельства, при возникновении которых по инициативе работодателя может быть продлен срок предупреждения об увольнении. Поэтому если работодатель не увольняет работника с последующей выдачей трудовой книжки или увольняет, но трудовую книжку не выдает, то вступает в действие ст. 234 ТК РФ.

Напомним читателям, что согласно указанной статье работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки.

Мало того, принудительное перенесение работодателем срока увольнения работника после истечения срока предупреждения об увольнении, мотивированное необходимостью выполнить какую-либо работу, означает, по нашему мнению, введение принудительного труда, т.е. выполнение работы под угрозой применения насильственного воздействия (ст. 4 ТК РФ). В приведенном случае незаконная задержка увольнения - это даже не угроза насильственного воздействия. Это уже само насильственное воздействие.

В подобной ситуации работник вправе обратиться с заявлением о восстановлении нарушенных прав в суд, орган федеральной инспекции труда, прокуратуру.

Возможно и иное развитие событий, если работник добровольно согласится с предложением работодателя поработать еще какое-то время, как нередко бывает. В этом случае дата увольнения будет перенесена по соглашению сторон.

Если же по истечении срока предупреждения стороны как бы забыли о нем или согласились оставить его без последствий - работник продолжает работать, а работодатель не издал приказ об его увольнении, - то действие трудового договора продолжается.

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 4 ст. 77 и ст. 81 ТК РФ).

Основания (случаи), при возникновении которых у работодателя возникает право (которым он по своему усмотрению может не воспользоваться) расторгнуть по собственной инициативе трудовой договор работником, а также случаи, в которых работодатель обязан расторгнуть такой договор, приводятся, как было показано выше, в ряде статей ТК РФ. Основной перечень таких случаев приводится в ст. 81 ТК РФ. Кроме того, основания увольнения работников по инициативе работодателя приводятся в разделе XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников" ТК РФ. Иные основания увольнения по инициативе работодателя различных категорий работников предусматриваются также в ряде федеральных законов, о которых речь пойдет далее по тексту.

Приведенные в ст. 81 ТК РФ основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя изложены лаконично, в общем виде.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) утратил силу;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя 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.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (п. 5 ст. 77).

О переводе работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю говорится в двух статьях ТК РФ. В п. 5 ст. 77 приводится основание увольнения при переводе - увольнение по п. 5 ст. 77 ТК РФ в связи с переводом работника по его просьбе (с его согласия) на работу к указанному работодателю.

В свою очередь, ст. 64 ТК РФ установлено, что запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Таким образом, законодательно процедура перевода не определена. Не определена и каким-либо иным нормативным правовым актом. Тем не менее, практика переводов существует на протяжении многих десятилетий. Сложились два вида переводов - с согласия работника и по его просьбе[[28]](#footnote-28).

В первом случае, когда работодатель больше не нуждается в данном работнике и хочет ему помочь трудоустроиться после увольнения, он обращается к знакомому работодателю с предложением перевести к нему работника. При достижении принципиального согласия работодатель предлагает работнику перевести его на работу в другую организацию, объяснив причину такого предложения.

Если перевод отвечает интересам работника, он дает свое, пока еще принципиальное, согласие. Для того, чтобы принять окончательное решение, получить гарантии, что ему не откажут в другой организации в заключении трудового договора, работник должен совершить определенные действия.

Работнику необходимо провести переговоры по месту будущей работы, убедиться, что предлагаемые ему условия труда его устраивают. После этого ему следует получить у будущего работодателя письменное обращение к своему настоящему работодателю с просьбой перевести к нему работника в порядке перевода с его согласия для работы в должности (по специальности):

Такое письменное обращение одновременно будет являться приглашением работнику перейти в порядке перевода на работу в данную организацию (к данному работодателю - физическому лицу). Возможно, что обращение будет отправлено по почте, - это принципиального значения не имеет.

Получив обращение, работодатель увольняет работника по п. 5 ст. 77 ТК РФ - в связи с переводом работника с его согласия в указанную организацию (работодателю - физическому лицу) для (на) работы в указанной должности (специальности). В приказе об увольнении необходимо сделать ссылку на обращение нового работодателя к прежнему как одно из оснований увольнения работника, - другим основанием является письменное согласие работника.

Во втором случае работник сам договаривается с будущим работодателем, получает от него обращение к своему настоящему работодателю. Если последний не возражает о переводе, он увольняет работника по его просьбе по п. 5 ст. 77 ТК РФ.

Прекращение трудового договора в связи с переходом на выборную работу (должность) проблем у работника, как правило, не вызывает. Работник предъявляет работодателю копию решения органа, избравшего его на выборную работу (должность), или обращение организации - работодателя, в составе которого находится этот орган. Одновременно он подает работодателю заявление об увольнении в связи с переходом на выборную работу (должность). На основании этих документов работодатель увольняет работника по п. 5 ст. 77 ТК РФ - в связи с переходом на указанную выборную работу (должность).

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (п. 6 ст. 77 И ст. 75 ТК РФ).

Согласно абз. 1 и 2 ст. 75 ТК РФ при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев после возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Что касается всех других работников организации, то смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения с ними трудовых договоров[[29]](#footnote-29).

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ (абз. 3 ст. 75 ТК РФ).

Согласно п. 1 ст. 66 и п. 3 ст. 213 Гражданского кодекса РФ (ГК РФ) собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного ими в процессе их деятельности, является товарищество или общество. Что же касается участников хозяйственных товариществ и обществ, то они в силу аб. 2 п. 2 ст. 48 ГК РФ имеют лишь обязательственные права в отношении указанных юридических лиц. Например, быть избранными в органы управления акционерного общества, принимать участие в общем собрании акционеров, получать дивиденды.

Отсюда следует, что действие абз. 1-3 ст. 75 ТК РФ не распространяется на хозяйственные товарищества и общества и, соответственно, на их работников. Подробно о смене собственников юридических лиц см. п. 32 постановления ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2.

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7 ст. 77 и ст. 73 ТК РФ).

Статья 73 ТК РФ установлено, что по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение по инициативе работодателя существенных условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции, т.е. продолжении работы по определенной трудовым договором специальности, квалификации или должности. При этом не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

Как видим, принимая решение об изменении существенных условий трудового договора с данным работником, работодатель обязан соблюсти два условия. Во-первых, должно иметь место изменение организационных или технологических условий труда. В то же время работодатель обязан исходить из положений п. 21 постановления ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2, согласно которому изменение существенных условий трудового договора допускается, если оно явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства, например, изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

Во-вторых, работнику нельзя предлагать работу по иной специальности, квалификации или на иной должности. Такая работа, заметим, является одним из существенных условий трудового договора.

Что же касается иных его существенных условий - характеристик условий труда, его оплаты и т.д. (см. ст. 57 ТК РФ), то работодатель вправе (естественно в рамках закона) их изменить по своему усмотрению.

Работнику дается время на принятие решения по поводу предложения работодателя: о введении указанных изменений он должен быть уведомлен, поставлен в известность, работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом.

Письменное уведомление должно исходить непосредственно от представителя работодателя, наделенного в установленном порядке полномочиями заключать, изменять и расторгать трудовые договоры. Таким представителем является, как правило, руководитель организации или уполномоченное им должностное лицо.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан также в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

Если такой работы в организации нет, а также в случае отказа работника от предложенной ему работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

Статьей 73 ТК РФ установлено также, что в случае, когда изменение организационных или технологический условий труда может повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Это означает, что работодатель с учетом мнения профкома, с которым он может и не согласиться, вправе вводить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. При этом нижние границы неполного рабочего дня и неполной рабочей недели ст. 73 не установлены. Поэтому рабочее время может быть значительно сокращено, что приведет к значительному уменьшению доходов работников[[30]](#footnote-30).

Если же работник отказывается от продолжения работы в условиях сокращенного рабочего времени, то трудовой договор с ним расторгается в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций (ст. 178-180 ТК РФ).

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8 ст. 77 и ч. 2 ст. 72 ТК РФ).

Согласно абз. 2 ст. 72 ТК РФ работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК РФ.

Необходимость постоянного или временного перевода работника на другую работу определяются при экспертизе временной нетрудоспособности, которая производится лечащими врачами государственной, муниципальной и частной систем здравоохранения (ст. 49 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. N 5487-1.

Медицинское заключение о необходимости перевода на другую работу может быть выдано работнику также при прохождении обязательных медицинских осмотров в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77 и ч. 1 ст. 72 ТК РФ).

Согласно абз. 1 ст. 72 ТК РФ перевод на постоянную работу в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника. Если работник отказывается от такого перевода, трудовой договор с ним прекращается по п. 9 ст. 77 ТК РФ.

В то же время отказ работника от перевода в филиал, представительство, иное обособленное подразделение, расположенные в других местностях, не является основанием для увольнения работника, если сама организация в другую местность не перемещается.

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (п. 10 ст. 77 и ст. 83 ТК РФ).

Эти обстоятельства приводятся в ст. 83 ТК РФ.

- Призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83).

Порядок призыва на военную службу регламентируется Федеральным законом от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" (в ред. от 1 апреля 2005 г. N 27-ФЗ). Основанием для увольнения работника является повестка военного комиссариата о явке на призывной пункт для отправки по месту прохождения военной службы, иной документ подтверждающий поступление работника на военную службу - зачисление в кадры Вооруженных Сил, поступление в военные учебные заведения.

Работник, поступающий на альтернативную гражданскую службу, представляет предписание военного комиссариата на убытие к месту прохождения альтернативной гражданской службы (постановление Правительства РФ от 28 мая 2004 г. N 256 "Об утверждении Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы").

- Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ст. 83). Прекращение трудового договора по основанию, указанному в п. 2 настоящей статьи, допускается если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (ч. 2 ст. 83).

Основанием для увольнения работника, выполняющего работу лица, восстановленного на работе государственной инспекцией труда или судом, служат их решения. Трудовой договор с работником прекращается в соответствии с п. 10 ст. 77 ТК РФ.

Применяя положения п. 2 ст. 83, работодатель не должен упускать из вида, что в случаях, предусмотренных законодательством, он обязан восстановить ранее существовавшие трудовые отношения с работниками без их обращения в суд или надзорные органы. В частности:

1. Работодатель обязан принять на прежнюю, а при ее отсутствии на другую, равноценную работу работника, уволенного в связи с незаконным осуждением или незаконным привлечением к уголовной ответственности, если его требование о восстановлении на прежней работе было заявлено в течение трех месяцев с момента вступления в силу оправдательного приговора либо вынесения постановления (определения) о прекращении уголовного дела за отсутствием события или состава преступления или за недоказанностью его участия в совершении преступления (п. 5 Положения о порядке возмещения ущерба, причиненного гражданину незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 18 мая 1981 г.[[31]](#footnote-31)).

2. Гражданам, уволенным с военной службы, устанавливаются, в том числе, дополнительные права на трудоустройство: сохранение в течение трех месяцев после увольнения с военной службы, за гражданами, работавшими до призыва (поступления) на военную службу в государственных организациях, права на поступление на работу в те же организации, а за проходившими военную службу по призыву (в том числе и за офицерами, призванными на военную службу в соответствии с указом Президента РФ) - также права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу (п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"[[32]](#footnote-32).

3. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации (п. 1 ст. 26 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"[[33]](#footnote-33).

- Не избрание на должность (п. 3 ст. 83).

Не избрание на должность является основанием для прекращения трудового договора по п. 10 ст. 77 ТК РФ - по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - с работниками замещающими выборные должности. К ним относятся, например, руководители хозяйственных обществ, председатели производственных кооперативов, деканы факультетов и заведующие кафедрами в высших учебных заведениях.

Избрание (выборы) на должность не следует путать с избранием по конкурсу на замещение соответствующей должности. Согласно ст. 16 ТК РФ это разные основания для заключения трудовых договоров. Например, в вузе должности декана факультета и заведующего кафедрой - выборные, тогда как должности других научно-педагогических работников замещаются на основе конкурентного отбора.

Тем не менее, другие научно-педагогические работники вуза, замещавшие должности на основе конкурсного отбора и не прошедшие очередной такой отбор, будут уволены по тому же основанию, что и декан факультета, заведующий кафедрой, не выбранные повторно на должности - по п. 10 ст. 77 ТК РФ.

- Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п. 4 ст. 83 ТК РФ).

К числу показаний, исключающих возможность продолжения прежней работы, относятся согласно УК РФ[[34]](#footnote-34): лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47), арест (ст. 54), лишение свободы (ст. 56, 57).

- Признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ст. 83).

Если у работника наступила полная утрата профессиональной трудоспособности, медико-социальной экспертизой устанавливается степень утраты профессиональной трудоспособности 100%. В этом случае увольнение работника производится на основании заключения учреждения медико-социальной экспертизы.

- Смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ст. 83).

Прекращение трудового договора в связи со смертью работника или работодателя - физического лица производится на основании свидетельства о смерти, выданного органом записей актов гражданского состояния.

Согласно ст. 42 ГК РФ гражданин может быть по заявлению заинтересованных лиц признан судом безвестно отсутствующим, если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания. Гражданин может быть объявлен судом умершим (ст. 45 ГК РФ), если в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение пяти лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, - в течение шести месяцев.

- Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ (п. 7 ст. 83).

Как следует из приведенного текста, работник может быть уволен по указанному основанию не просто в случае наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений. Он может быть уволен, если данное обстоятельство будет признано особым решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта РФ, в котором наступили чрезвычайные обстоятельства.

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (п. 11 ст. 77 и ст. 84 ТК РФ).

Случаи нарушения правил заключения трудового договора, исключающие возможность продолжения работы, приводятся в ст. 84 ТК РФ.

1. Заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (абз. 2 ст. 84).

Такое нарушение может иметь место в случаях, когда в соответствии со ст. 47 УК РФ работник по приговору суда лишен права занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью. Лишение такого права устанавливается на срок от одного года до пяти лет в качестве основного наказания и на срок от шести месяцев до трех лет в качестве дополнительного вида наказания.

2. Заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (абз. 3 ст. 84).

Прекращение трудового договора в таких случаях производится в соответствии с заключением учреждения медико-социальной экспертизы.

3. Отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом (абз. 4 ст. 84).

Так, в соответствии с п. 1 ст. 53 Закона РФ от 13 января 1996г.№12-ФЗ Об образовании к педагогической деятельности в образовательных учреждениях допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов.

В свою очередь, согласно ст. 54 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. № 5487-1[[35]](#footnote-35),с последними изменениями внесенными Федеральным законом от 2 февраля 2006г.№23-ФЗ, право на занятия медицинской деятельностью в Российской Федерации имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское образование в Российской Федерации, имеющие диплом и специальное звание, а также сертификат специалиста и лицензию на осуществление медицинской деятельности.

Лица, не имеющие законченного высшего медицинского образования, могут быть допущены к занятию медицинской деятельностью в порядке, устанавливаемом Министерством здравоохранения и социального развития РФ.

Нередко имеют место случаи, когда законом или иным нормативным правовым актом не установлен образовательный ценз для работы по той или иной профессии, в должности, но работодатель установил такой ценз своим решением. Например, он установил, что лаборант должен иметь высшее образование. Этим правилом работодатель вправе руководствоваться при приеме лаборанта на работу. Однако он не вправе уволить лаборанта, не имеющего высшего образования, уже работающего в этой должности, ссылаясь на отсутствие соответствующего образования.

4. Статьей 84 ТК РФ (абз. 5) предусмотрено, что трудовой договор прекращается при нарушении правил его заключения и в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

Установлено также, что прекращение трудового договора во всех указанных выше четырех случаях производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. Это означает, что трудовой договор прекращается в двух случаях: если у работодателя нет другой работы или работник не согласен перейти на предлагаемую ему работу.

Значительный практический интерес представляет текст абз. 7 ст. 84: в случае прекращения трудового договора в соответствии с п. 11 ст. 77 настоящего Кодекса работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника.

Из этого текста, по нашему мнению, следует, что во всех случаях, когда трудовой договор прекращается согласно ст. 84, основанием увольнения тем не менее является п. 11 ст. 77 ТК РФ.

Например, работник не имеющий необходимого документа об образовании, увольняется не по ст. 84, а по п. 11 ст. 77 ТК РФ (нарушение установленных ТК РФ (иным федеральным законом) правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы).

Таким образом, истинная причина увольнения работника не будет указана ни в приказе об увольнении, ни в его трудовой книжке. Примеры, когда пункты ст. 77 являются основаниями увольнения, содержатся и в других статьях ТК РФ.

Так, согласно ч. 2 ст. 72 работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Обратимся к вопросу о прекращении трудового договора по соглашению его сторон. В ст. 78 ТК РФ провозглашается, что трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон. То, что соглашение сторон является основанием для прекращения трудового договора, сказано в п. 1 ст. 77 ТК РФ. Поэтому по соглашению сторон работник может (должен) быть уволен по п. 1 ст. 7 ТК РФ.

О том, что истечение срока трудового договора является основанием для его прекращения, сказано лишь в п. 2 ст. 77 ТК РФ. Поэтому по истечении срока трудового договора работник увольняется по п. 2 ст. 77 ТК РФ, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

Право работника расторгнуть трудовой договор декларируется ст. 80 ТК РФ. В то же время, основание прекращения трудового договора приводится в п. 3 ст. 77 ТК РФ: расторжение трудового договора по инициативе работника. Естественно, в приказе об увольнении работника и в его трудовой книжке должна быть сделана ссылка на увольнение по п. 3 ст. 77 ТК РФ.

3.2 Порядок прекращения трудового договора

Увольнение - это самостоятельный юридический акт, - следствие принятого в установленном ТК РФ порядке решения о прекращении трудового договора. Оно производится путем издания работодателем (его представителем) соответствующего приказа (распоряжения), согласно которому отношения сторон трудового договора прекращаются.

С приказом (распоряжением) работник должен быть ознакомлен под расписку. Если же увольнение производится за нарушение трудовой дисциплины - в течение трех рабочих дней со дня его издания (ст. 193 ТК РФ).

1. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы (ст. 77 ТК РФ).

2. Работодатель (его представитель) обязан выдать работнику в день увольнения его трудовую книжку и по письменному заявлению работника - копии документов, связанных с работой. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом получить ее лично, работодатель направляет ему уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст. 62 ТК РФ).

Если же работодатель не выдает работнику своевременно трудовую книжку, то независимо от причин такой задержки он несет перед работником материальную ответственность согласно ст. 234 ТК РФ.

3. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если в этот день работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным требования о расчете. В случае возникновения спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить ему в указанный день не оспариваемую работодателем сумму (ст. 140 ТК РФ). В свою очередь, лицо, ранее состоявшее с работодателем в трудовых отношениях, вправе вступить с ним в индивидуальный трудовой спор по поводу размера сумм, причитавшихся ему при увольнении (ст. 381, 382 ТК РФ).

При нарушении работодателем срока выплаты причитающихся работнику при его увольнении сумм работодатель несет материальную ответственность согласно ст. 236 ТК РФ.

4. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК РФ или иного федерального закона (ст. 66 ТК РФ).

Особенности заполнения сведений об увольнении в связи с переводом работника на другую постоянную работу к другому работодателю (в другую организацию) или его переходом на выборную работу (должность) приводятся в п. 6 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. N 69[[36]](#footnote-36).

трудовой договор заключение прекращение

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Конституция РФ в ст. 37 провозгласила свободу труда. Свобода в трудовых отношениях проявляется как право человека и гражданина на самостоятельный выбор профессии, рода деятельности, право на добровольное заключение трудового договора.

Трудовой договор является обязательным основанием возникновения трудовых отношений, которые опосредуют использование живого наемного труда в процессе производства материальных и иных ценностей. Трудовым отношениям закономерно присуща сложная структура, так как рабочая сила, выступающая предметом экономического обмена, - необычный товар. Она способна при помощи орудий труда работодателя создавать новые стоимости, причем превышающие ее собственную. Поэтому при обмене способности трудиться на деньги (плату за пользование этой способностью) требуется установить конкретные условия ее использования: трудовую функцию наемного работника; меру трудовых затрат (фактических или в течение определенного времени); размер вознаграждения за эти трудовые затраты; безопасные условия осуществления трудовой деятельности работника; дисциплинарно-распорядительные полномочия работодателя либо его представителя на предприятии как организации производства и т.п.

Трудовой договор в юридической литературе рассматривается как сложное, многообразное явление.

Во-первых, это элемент объективного права, важнейший, центральный институт трудового права и трудового законодательства, содержащий нормы о порядке его заключения, сохранения, изменения и прекращения.

Во-вторых, трудовой договор представляет собой юридический факт, с которым закон связывает возникновение трудового правоотношения.

В-третьих, трудовой договор как результат согласования волеизъявления двух сторон может служит источником субъективного трудового права, определяющего права и обязанности работника и работодателя как главных субъектов трудового правоотношения.

Трудовой договор является главным основанием возникновения трудовых отношений между работодателем и работником. Трудовое законодательство в России ориентировано прежде всего на защиту интересов работника, поэтому вероятность издержек, связанных с заключением и расторжением трудовых договоров, и их размер довольно высок. Минимизировать издержки в случае их возникновения работодатель может только знанием и грамотным использованием положений закона при работе с трудовыми договорами.

Как правило, предприниматели в процессе своей деятельности заключают массу трудовых договоров. Причем часто подходят к этому вопросу весьма формально, не отдавая себе отчет в том, что трудовой договор - это мина замедленного действия, в случае "взрыва" которой предприятию, а особенно малому, может быть нанесен довольно существенный материальный ущерб. А иногда, наоборот, понимая объем ответственности, который ложится на их плечи, работодатели пытаются замаскировать заключенные трудовые договоры под договоры подряда или возмездного оказания услуг.

Трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, по которому работником обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Признаки трудового договора:

1) личное выполнение трудовой функции;

2) выполнение работы в общем процессе труда;

3) подчинение работника в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка;

4) оплата труда по заранее установленным нормам, но не ниже гарантированного минимума, установленного на федеральном уровне.

Различают гражданско-правовые договоры и трудовой договор.

Специфика обязанностей работника по трудовому договору состоит в том, что он выполняет работу по определенной трудовой функции (специальности, должности, квалификации), а также подчинен внутреннему трудовому распорядку.

Трудовая функция - это главное условие трудового договора. Она гарантирует стабильность трудового правоотношения. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

Актуальность определения трудовой функции на современном этапе развития российской экономики приобрела новое звучание. Работодатели в целях экономии средств зачастую стараются расширить должностные обязанности работников до безграничных размеров. Отделов по научной организации труда практически не осталось нигде. Да и должностные инструкции для работников во многих организациях отсутствуют. Это дает возможность работодателю требовать от работника выполнения функций, не входящих в круг его обязанностей, что ведет к принудительному труду.

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При этом работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Источники

Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. № 237.( 25 декабря).

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.(с изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2006 г. №271-ФЗ).//Собрание законодательства РФ.2007.№1.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации(часть вторая) от 26ноября 1996г. №14-ФЗ. (с изменениями, внесенными Федеральным законом от 2 февраля 2006 г. №19-ФЗ).// Собрание законодательства Российской Федерации. 2006 № 23.Ст.2380.
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации[вступил в силу с 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ]:офиц. текст: по состоянию на 17.01.2007г.//СПС Консультант Плюс.
4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ.(с изменениями вступающими в силу с 1.01.2008 г). // Собрание законодательства Российской Федерации. 2006 .№ 31. Ст.3452.
5. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. № 5487-1.с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 2 февраля 2006г. №23-ФЗ. // Собрание законодательства РФ.2006.№6.Ст 640.
6. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2006 .№ 27.Ст.2878. (3 июля)
7. Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» // Российская газета. 1996.( 29 августа).
8. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».(с изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 3 ст. 148. (15 января)
9. Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»// Собрание законодательства Российской Федерации. 1998 .№ 22. ст. 2331. (1 июня)
10. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003 .№ 22. Ст. 2063. (2 июня)
11. Закон РФ 13 января 1996г. №12-ФЗ.«Об образовании»,с изменениями внесенными Федеральным законом от 6 июля 2006г.№104-ФЗ.// Собрание законодательства РФ.2006.№29.Ст.3122.
12. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003 .№ 16. ст. 1539.( 21 апреля)
13. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 18 мая 1981 г. «Об утверждении Положения о порядке возмещения ущерба, причиненного гражданину незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда» // Ведомости СССР. 1981. № 21. ст. 741.
14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006г. № 63 О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // БВС.2004. № 6.РГ.2006.№297.

2.Литература

1. Баркашова С.В. Трудовой договор как способ правового регулирования трудовых отношений. – М.: Юрист, 2006.
2. Владимиров В.В. Медицинские осмотры работников. Законодательные требования. Отражение расходов в бухгалтерском учете, налогообложение // Консультант бухгалтера.2007. № 3.
3. Голенко Е.Н., Ковалев В.И. Трудовой кодекс Российской Федерации. Научно-практический комментарий (для командиров воинских частей, профсоюзных работников и гражданского персонала) – М.: За права военнослужащих, 2007.
4. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации - М.: Дело, 2006.
5. Еналеева И.Д., Мизюн Н.В. Справочник работодателя // Трудовое право. 2006. № 7-8.
6. Ковалев В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации о материальной ответственности работников - М.: За право военнослужащих, 2007.
7. Кокшаров Д.Л. Некоторые проблемы законодательства РФ о социальном партнерстве // Трудовое право. 2004. № 4.

Комментарий к Конституции Российской Федерации. Издание 2-е, дополненное и переработанное / под ред. Окунькова Л.А. - М.: БЕК. 2007.

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Гусова К.Н. – М.: ООО ТК Велби; ООО «Издательство Проспект», 2003.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Орловского Ю.П. – М.: Юридическая фирма «Контракт Инфра»-М, 2006.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Гейц И.В. - М.: Дело и Сервис, 2008.
4. Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации – М.: Спарк, 2002.
5. Коршунова Т.Ю. Еще раз к вопросу о правомерности заключения с работниками срочных трудовых договоров/ под ред. Ярошенко К.Б. – М.: Юридическая литература, 2006.
6. Куренной А.М Трудовой договор: понятие, содержание и порядок заключения // Законодательство. 2005. № 1.
7. Куренной А.М. Трудовой кодекс Российской Федерации: преемственность и новизна // Законодательство. 2007. №2.
8. Нестерова Э. Социальное партнерство и коллективное трудовое право // Российская юстиция. 2004. №1.
9. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) – М.: Контракт Инфра ,2006.
10. Полозов А.В., Ионова В.Е. Нельзя подменять трудовой договор гражданско-правовым // Российская юстиция. 2006. № 7.

Порваткин Г.М. Заключить договор: трудовой или гражданский? // Кадровое дело. 2006. № 1.

1. Сафонов М.Н. Трудовые договоры: особенности практического применения // Журнал российского права. 2006. № 8.
2. Трудовое право России: учебник / под ред. Куренного А.М. – М.: Юристъ, 2007.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. Кондратьева Е.В., - М.: Юристъ, 2008.

3.Материалы судебной практики

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, июнь 2004 г., № 6.

Постановление Президиума Верховного Суда Республики Татарстан  
от 21 декабря 2005 г. № 44-Г-416 // (Текст постановления официально опубликован не был), СПС Гарант, декабрь, 2007.

Приложение 1

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

на неопределенный срок

№\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

г. Казань «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_\_\_\_г.

Федеральное государственное учреждение «Вымпел)», именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице руководителя Иванова И.И. (далее - Руководитель), действующего на основании Устава, с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый (ая) в дальнейшем Работник, с другой стороны, а вместе именуемые Стороны, заключили настоящий трудовой договор (далее - Договор) о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Работодатель поручает, а Работник принимает на себя обязательство качественно и своевременно выполнять работу в должности (по специальности)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1.2. Работник во время работы в\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование структурного подразделения)

непосредственно подчиняется\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1.3. Работник обязан приступить к работе с «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_ 200\_\_\_\_ г

1.4. Работа по Договору является работой по основному месту работы.

1.5..На основании Договора Работодатель издает приказ о назначении работника на должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. СРОК ДОГОВОРА

2.1. Договор заключается на неопределенный срок.

2.2. При приеме на работу Работнику устанавливается испытательный срок \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ месяц (а).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Для Работника устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.2.При приеме на работу Работнику устанавливается следующий график работы (график работы структурного подразделения, указанного в п.1.2, утвержденный Руководителем):

с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

обед: с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

до\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1.Работнику при приеме на работу устанавливается \_\_\_\_\_ разряд в соответствии с Единой тарифной сеткой (\_\_\_\_\_) рублей тарифная ставка.

4.2. При поступлении на работу к Работодателю:

4.2.1. За Работником сохраняется установленная надбавка (устанавливается для работников учреждений здравоохранения и социальной защиты за продолжительность непрерывной работы) в размере \_\_\_\_\_\_\_\_% от тарифной ставки.

4.2.2. Работнику устанавливаются следующие надбавки:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_% от тарифной ставки;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_% от тарифной ставки;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_% от тарифной ставки.

4.3. По результатам работы Работнику может начисляться премия в порядке и размерах, определяемых действующим у Работодателя нормативными документами.

4.4. Размеры оплаты труда Работника регулируются также законодательством Российской Федерации и нормативными актами Работодателя. Размеры оплаты труда, предусмотренные в п.п. 4.1.-4.3. Договора, могут быть изменены Работодателем в одностороннем порядке в связи с изменениями в нормативных правовых актах или нормативных актах Работодателя , устанавливающих размеры оплаты труда.

4.5. Оплата труда Работника производится в сроки, предусмотренные коллективным договором между Работодателем и трудовым коллективом.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных (или опасных) условиях \_\_\_\_\_\_\_ календарных дней (Дополнительный отпуск, предусмотренный по двум или более основаниям, предоставляется Работнику по одному из оснований, наиболее выгодному для него в количественном отношении дней отпуска) .

5.2. Работодатель гарантирует обеспечение страхования Работника в системе обязательного социального страхования в соответствии с действующим законодательством.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

6.1. Работодатель обязуется:

- при приеме на работу ознакомить Работника с его должностной инструкцией (является приложением к настоящему Договору);

- обеспечить условия для эффективного выполнения Работником своих трудовых обязанностей, повышения его квалификации;

- предоставлять Работнику льготы и компенсации, предусмотренные Договором, коллективным Договором между Работодателем и трудовым коллективом, а также трудовым законодательством.

6.2. Работодатель вправе:

- в случае нарушения Работником правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, в том числе трудовой дисциплины, неисполнения или ненадлежащего исполнения возложенных на него Договором, его должностной инструкцией трудовых обязанностей налагать на Работника дисциплинарные взыскания;

- в связи с производственной необходимостью перевести Работника на срок до одного месяца на не обусловленную Договором работу в каком-либо ином структурном подразделении Работодателя с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.3. Работник обязуется:

- качественно выполнять возложенные на него трудовые обязанности, предусмотренные его должностной инструкцией, Договором, беречь имущество Работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Работодателя, требования по охране труда;

- информировать Работодателя об изменении адреса регистрации (адреса фактического места жительства), номера свидетельства государственного пенсионного страхования, паспортных данных.

6.4. Работник имеет права, предусмотренные трудовым законодательством и его должностной инструкцией.

7. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ДОГОВОРА

7.1. Договор может быть изменен только по соглашению Сторон в письменной форме (путем оформления соглашения о внесении изменений и (или) дополнений в Договор, путем издания Работодателем приказа на основании личного письменного заявления Работника либо при ознакомлении Работника под расписку с нормативными актами Работодателя, имеющими отношение к условиям настоящего Договора) кроме случаев изменения трудового законодательства.

7.2. Договор может быть расторгнут в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.3. Прекращение Договора оформляется приказом Работодателя.

7.4. Днем увольнения Работника во всех случаях является последний день его работы у Работодателя.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. В случае неисполнения или надлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в Договоре, нарушения трудового законодательства, он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству Российской Федерации.

8.2. Работодатель несет материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству Российской Федерации.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится у Работодателя, другой – у Работника.

9.2. Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами при условии заверении подписи Работодателя его печатью и действует до прекращения его в установленном порядке.

9.3. К взаимоотношениям Сторон, не урегулированным Договором, применяются нормы действующего законодательства Российской Федерации.

9.4. Все споры между Сторонами по вопросам выполнения условий Договора Стороны договорились решать путем переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

10. РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель:

Федеральное государственное учреждение «Вымпел»

420038, г. Казань, ул. Минская, д.8

ИНН 1654053250 КПП 165201001

БИК 049205001 р/сч 20105610000000010001

в ГРКЦ НБ Респ. Татарстан

Банка России г. Казань

л/с 03031784570

Руководитель

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.И.Иванов

М.П.

Работник:

Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

дата рождения:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

адрес регистрации:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

адрес фактического места жительства:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

тел. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

паспорт:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

выдан:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

номер свидетельства государственного пенсионного

страхования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

(личная подпись, расшифровка подписи)

Экземпляр Договора получил(а)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# Приложение 2

# Постановление Президиума Верховного Суда Республики Татарстан от 21 декабря 2005 г. N 44-Г-416[[37]](#footnote-37) (извлечение)

Президиум Верховного суда РТ, рассмотрел по докладу судьи, переданное определением этого же судьи для рассмотрения по существу, дело по надзорной жалобе жалобе# Генерального директора ОАО "Т" Ф-ва на решение Набережночелнинского городского суда Республики Татарстан от 8 июня 2005 г. и кассационное определение суда кассационной инстанции по гражданским делам Верховного суда РТ от 26 сентября 2005 года по делу по искам О-ва, Н-ой, М-ой, С-ой к ОАО "Сетевая компания" ОАО "Т" о восстановлении на работе, оплате заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании компенсации в размере двухмесячного среднего заработка, взыскании компенсации морального вреда, выдачи дубликата трудовых книжек, а также надзорную жалобу на частное определение суда кассационной инстанции по гражданским делам Верховного суда РТ от 26 сентября 2005 года,

Заслушав объяснения представителя ОАО "Т" М-ну, поддержавшую надзорную жалобу, объяснения Н-ой, М-ой, С-ой, возражавших против надзорной жалобы, Президиум установил

О-ов, Н-на, М-ва, С-на обратились в суд с иском к ОАО "Сетевая компания", ОАО "Т" о восстановлении на работе, оплате заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании компенсации в размере двухмесячного среднего заработка, взыскании компенсации морального вреда, выдачи дубликата трудовых книжек.

В обоснование заявления они указали, что работали в Набережночелнинском филиале ОАО "Т". Были уволены по сокращению численности штата по п.2 ст.81 ТК РФ. Увольнение считают незаконным и необоснованным, поскольку фактически произошла передача филиала Набережночелнинские электрические сети от одного собственника ОАО Татэнерго в ведение ОАО "Сетевая компания". Кроме того, имело место нарушение процедуры при увольнении по инициативе администрации по сокращению штата. На предприятии произошло массовое увольнение работников, однако не были подана# полные сведения в установленном законом порядке в Центр занятости г.Наб.Челны, а также не было истребовано мнение профсоюзного органа по поводу сокращения тех или иных сотрудников.

В судебном заседании истцы иск поддержали, уточнив требования, просили восстановить их на работе в Набережночелнинском филиале ОАО "Сетевая компания", а также правильно рассчитать размер компенсации.

Представитель ответчиков иск не признала.

Решением Набережночелнинского городского суда Республики Татарстан от 8 июня 2005 г., оставленным без изменения кассационным определением суда кассационной инстанции по гражданским делам Верховного суда РТ от 26 сентября 2005 года, иск удовлетворен частично, постановлено восстановить на работе О-ва в должности водителя 1 класса 5 разряда, Н-ну в качестве юрисконсульта, С-ну в должности диспетчера 7 разряда, М-ву в должности инспектора отдела кадров в ОАО "Т".

Также постановлено взыскать зарплату за время вынужденного прогула в пользу каждого из истцов и компенсацию морального вреда по 500 руб. каждому.

Далее истцы обратились с заявлением о разъяснении решения суда, указав, что из решения не ясно, по какой причине они восстановлены в ОАО "Т", а не в НЧЭС "Т", кроме того, они просили об индексации взысканных сумм зарплаты.

Определением Набережночелнинского городского суда Республики Татарстан от 7 июля 2005 г. в удовлетворении заявления отказано.

Кассационным определеним# суда кассационной инстанции по гражданским делам Верховного суда РТ от 26 сентября 2005 года определение суда в части отказа в разъяснении решения отменено, вопрос передан на новое рассмотрение.

Судом кассационной инстанции по гражданским делам Верховного суда РТ вынесено также частное определение в адрес директора филиала ОАО "Т" в связи с тем, что решением суда истцы восстановлены на работе в ОАО "Т", а по приказу ответчика они восстановлены на занимаемые до увольнения должности в филиале.

В надзорной жалобе Генерального директора ОАО "Т" ставится вопрос об отмене вышеуказанных судебных постановлений как вынесенных с нарушением закона.

Определением судьи Верховного суда РТ от 14 ноября 2005 года дело истребовано в Верховный суд РТ.

Определением судьи Верховного суда РТ от 12 декабря 2005 года дело передано для рассмотрения по существу в суд надзорной инстанции - Президиум Верховного суда РТ.

Президиум Верховного суда РТ считает вышеуказанные судебные постановления по данному делу подлежащими отмене.

В силу ст.387 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права.

В соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации;

Согласно ст.394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Из материалов дела усматривается, что истцы работали в вышеназванных должностях в филиале "Набережночелнинские электрические сети" ОАО "Т". Приказом N 17 л/с они были уволены по сокращению численности штата по п.2 ст.81 ТК РФ. Решением Набережночелнинского городского суда Республики Татарстан от 8 июня 2005 г., оставленным без изменения кассационным определением суда кассационной инстанции по гражданским делам Верховного суда РТ от 26 сентября 2005 года, в связи с нарушением процедуры увольнения истцы восстановлены на работе: О-ов - в должности водителя 1 класса 5 разряда, Н-на - в качестве юрисконсульта, С-на - в должности диспетчера 7 разряда, М-ва - в должности инспектора отдела кадров, в ОАО "Татэнерго".

В надзорной жалобе податель жалобы указывает, что ответчик не согласен с выводами, сделанными судом в мотивировочной части решения и кассационном определении, о том, что истцы подлежат восстановлению в ОАО "Т", поскольку в филиале НЧЭС ОАО "Т" работает в настоящее время только ликвидационная комиссия, по следующим основаниям.

Юридическое лицо обязано поставить на учет свое структурное подразделение, в противном случае оно не имеет права осуществлять свою деятельность. При ликвидации обособленного подразделения организация обязана сообщить об этом в налоговый орган по месту своего нахождения в соответствии с требованиями п.2 ст.23 НК РФ. Снятие с учета согласно ст.84 НК РФ осуществляется налоговым органом в течение 14 дней со дня подачи такого заявления, т.е. до момента снятия с учета филиал продолжает свою деятельность. На момент восстановления работников по приказу N 249 от 9 июня 2005 года юридическое лицо продолжало осуществлять свою деятельность через свое обособленное подразделение - филиал НЧЭС. И только приказом ОАО "Т" от 8 августа 2005 года N 167 дано указание считать филиал ликвидированным с 15 августа 2005 года.

Далее, продолжает податель надзорной жалобы, факт восстановления предполагает восстановление существенных условий трудового договора, к таковым, согласно ст.57 ТК РФ, относится и место работы, Истцы работали в филиале ОАО, расположенном в г.Набережные Челны. Следовательно, они должны были быть восстановлены в том же филиале, где работали до увольнения.

В дополнительной надзорной жалобе представитель ответчика также просит дополнить решение указанием о восстановлении истцов в филиале НЧЭС ОАО "Т".

Как видно из материалов дела, истцы до увольнения работали в филиале ОАО "Т" - Набережночелнинские электрические сети", в связи с этим Президиум не может согласиться с выводами, сделанными судебными инстанциями о том, что истцы подлежат восстановлению в ОАО "Т".

Из надзорной жалобы представителя ответчика усматривается, что приказом ОАО "Т" от 8 августа 2005 года N 167 дано указание считать филиал ликвидированным с 15 августа 2005 года.

В связи с этим суду следует выяснить вопрос о том, действительно ли в настоящее время филиал ликвидирован, нет ли у него правопреемника, и в зависимости от установленного разрешить требования истцов о том, где должны быть восстановлены на работе истцы.

При таком положении решение суда не может быть признано законным и обоснованным, оно подлежит отмене, а дело направлению на новое рассмотрение в тот же суд. Соответственно, подлежит отмене и частное определение суда кассационной инстанции по данному делу, ибо оно касается существа иска.

Руководствуясь ст.ст.388, 390 ГПК РФ, постановил:

Решение Набережночелнинского городского суда РТ от 8 июня 2005 г. и кассационное определение суда кассационной инстанции по гражданским делам Верховного суда РТ от 26 сентября 2005 года и частное определение суда кассационной инстанции по гражданским делам Верховного суда РТ от 26 сентября 2005 года по данному делу отменить, дело направить на новое рассмотрение в тот же суд в ином составе судей.

Надзорную жалобу ОАО "Татэнерго" удовлетворить частично.

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская газета.1993. № 237.( 25 декабря) [↑](#footnote-ref-1)
2. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации .2006. № 27. Ст. 2878. [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [принят Государственной Думой РФ 21.12.2001.]:офиц.текст: по состоянию на 1.12.2007.//СПС Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-3)
4. Гражданский кодекс Российской Федерации(часть вторая) от 26ноября 1996 г. № 14-ФЗ.(с изменениями внесенными Федеральным законом от 2 февраля 2006г.). // Собрание законодательства Российской Федерации. 2006.№6.Ст.636. [↑](#footnote-ref-4)
5. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) – М.: Контракт Инфра – М, 2006. С.102. [↑](#footnote-ref-5)
6. Нестерова Э. Социальное партнерство и коллективное трудовое право // Российская юстиция. 2004. №1. С.25. [↑](#footnote-ref-6)
7. Нестерова Э. Социальное партнерство и коллективное трудовое право // Российская юстиция. 2004. №1. С.27. [↑](#footnote-ref-7)
8. Еналеева И.Д**.,** Мизюн Н.В. Справочник работодателя // Трудовое право. 2006. № 7-8. С.33. [↑](#footnote-ref-8)
9. Порваткин Г.М. Заключить договор: трудовой или гражданский? // Кадровое дело. 2006. № 1. С.70. [↑](#footnote-ref-9)
10. Полозов В., Ионова Е. Нельзя подменять трудовой договор гражданско-правовым // Российская юстиция. 2006. № 7. С.114. [↑](#footnote-ref-10)
11. Собрание законодательства Российской Федерации от 3 июля 2006. № 27. [↑](#footnote-ref-11)
12. Сафонов М.Н. Трудовые договоры: особенности практического применения // Журнал российского права. 2006. № 8. С.51. [↑](#footnote-ref-12)
13. Куренной А.М Трудовой договор: понятие, содержание и порядок заключения // Законодательство. 2005. № 1.С.84. [↑](#footnote-ref-13)
14. Куренной А.М Трудовой договор: понятие, содержание и порядок заключения // Законодательство. 2005. № 1.С.87. [↑](#footnote-ref-14)
15. Голенко Е.Н., Ковалев В.И. Трудовой кодекс Российской Федерации. Научно-практический комментарий (для командиров воинских частей, профсоюзных работников и гражданского персонала) – М.: За права военнослужащих, 2007. С.149. [↑](#footnote-ref-15)
16. Баркашова С.В. Трудовой договор как способ правового регулирования трудовых отношений. – М.: Юрист, 2006. С.38. [↑](#footnote-ref-16)
17. Коршунова Т.Ю. Еще раз к вопросу о правомерности заключения с работниками срочных трудовых договоров/ Под ред. Ярошенко К.Б. – М.: Юридическая литература. 2006. С.59. [↑](#footnote-ref-17)
18. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации[вступил в силу с 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ]:офиц. текст: по состоянию на 17.01.2007г.//СПС Консультант Плюс. [↑](#footnote-ref-18)
19. Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» // Российская газета. 1996.( 29 августа). [↑](#footnote-ref-19)
20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации.2004. № 6. (июнь) [↑](#footnote-ref-20)
21. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации" // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003 . № 22. ст. 2063. (2 июня) [↑](#footnote-ref-21)
22. Кокшаров Д.Л. Некоторые проблемы законодательства РФ о социальном партнерстве // Трудовое право. 2004. № 4. С.17. [↑](#footnote-ref-22)
23. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации - М.: Дело. 2006. С.45. [↑](#footnote-ref-23)
24. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Гусова К.Н. – М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2006. С.262. [↑](#footnote-ref-24)
25. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" // Собрание законодательства Российской Федерации.2004 .№ 31. ст. 3215.( 2 августа) [↑](#footnote-ref-25)
26. Комментарий к Конституции Российской Федерации. Издание 2-е, дополненное и переработанное / под ред. Окунькова Л.А. - М.: БЕК. 2007. С.69. [↑](#footnote-ref-26)
27. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Орловского Ю.П. – М.: Юридическая фирма Контракт Инфра-М, 2007. С.199 - 201. [↑](#footnote-ref-27)
28. Куренной А.М. Трудовой кодекс Российской Федерации: преемственность и новизна // Законодательство. 2007. №2. С.94. [↑](#footnote-ref-28)
29. Трудовое право России: учебник / под ред. Куренного А.М. – М.: Юристъ. 2004. С.252 [↑](#footnote-ref-29)
30. Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации – М.: Спарк, 2002. С.314. [↑](#footnote-ref-30)
31. Ведомости СССР. 1981. N 21. ст. 741. [↑](#footnote-ref-31)
32. Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"// Собрание законодательства Российской Федерации. 1998 . № 22. ст. 2331. (1 июня) [↑](#footnote-ref-32)
33. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996 .№ 3. ст. 148. (15 января) [↑](#footnote-ref-33)
34. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ.(с изменениями и дополнениями вступающими в силу с 1.01.2008). // Собрание законодательства Российской Федерации.1996. № 25. ст.2954. (17 июня) [↑](#footnote-ref-34)
35. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. № 5487-1 // Собрание законодательства РФ.2006.№6.Ст.640. [↑](#footnote-ref-35)
36. [↑](#footnote-ref-36)
37. (Текст постановления официально опубликован не был)СПС Гарант, декабрь, 2007. [↑](#footnote-ref-37)