

УДК 349.2

*Яворская Светлана Анатольевна, кандидат ист. наук,
преподаватель кафедры «Гражданского права»*

*Средне-Волжский институт (филиал) Всероссийского
государственного университета юстиции (РПА Минюста России)*

Россия, г. Саранск

Плеханов Владислав Павлович,

Студент

5 курс, факультет «Юридический»

*Средне-Волжский институт (филиал) Всероссийского
государственного университета юстиции (РПА Минюста России)*

Россия, г. Саранск

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ЕГО СУЩНОСТЬ, ВИДЫ, ЗНАЧЕНИЕ

Аннотация. В данной статье рассматриваются несколько наиболее распространенных и относительно неоднозначных правовых ситуаций, вытекающие из положений Трудового кодекса РФ в отношении порядка заключения трудового договора, в связи с аннулированием трудового договора, а также связанные вопросы с отпусками работников.

Ключевые слова: Трудовой кодекс, трудовой договор, трудовые отношения, работодатель, работник.

An employment contract, its essence, types, value.

Annotation. This article discusses several of the most common and relatively controversial legal situations arising from the provisions of the Labor Code of the Russian Federation with regard to the procedure for concluding an employment contract in connection with the cancellation of an employment contract, as well as related issues with employee leave.

Key words: Labor Code, labor contract, labor relations, employer, employee.

Трудовой договор играет важную функциональную роль в возникновении трудового правоотношения. Окончательно формирует волю субъектов (работника и работодателя) только трудовой договор. Как юридический факт, трудовой договор обладает той особенностью, что он определяет содержание трудовых правоотношений, которые как правило зависят от условий, о которых стороны договорились при его заключении. Вместе с тем в содержании трудового договора раскрываются права и обязанности конкретного физического лица – работника и физического либо юридического лица, выступающего работодателем. Поскольку трудовой договор служит самим условием приобретения прав и обязанностей, которые возникают у сторон. Границы трудовых прав и обязанностей сторон, которые, однако, не могут выходить за пределы правовых предписаний законодателя, определяются посредством договора. Содержание трудового договора составляет определенный круг условий, на которых используется труд работника и по поводу которых договариваются стороны.

В настоящее время определение трудового договора закреплено в ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ). В определение указываются основные признаки и стороны договора. Поскольку трудовой договор рассматривается как единственный способ оформления трудовых отношений между работником и работодателем[1, ст. 56].

Подчеркивается договорной способ установления трудовых правоотношений. А также является соответствием принципам запрета принудительного труда и свободы труда, которые относятся к конституционным. Трудовой договор является одним из основных институтов трудового права, поэтому граждане при заключении договора реализуют право на выбор профессии, специальности, рода занятий, места работы.

К сожалению, сложившаяся в настоящее время ситуация, в трудовых отношениях, далеко не благоприятная, что негативно сказывается как на работниках, так и на работодателях.

Существует множество проблем, связанных с трудовым договором. Рассмотрим несколько из них связанных с данной темой. Первое на что нужно обратить внимание так это на неправомерный отказ в заключении трудового договора. Перед заключением трудового договора всегда предшествует стадия собеседования работодателя и потенциального работника, по результатам которой и принимается решения о приеме на работу.

В соответствии со ст. 64 ТК РФ, работодатель, по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договор, обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Здесь нужно обратить внимание на то, что именно в письменной форме работодатель обязан сообщить лицу, которому отказано, поскольку в последствии на практике это приведет к негативным последствиям. Получив письменный отказ, лицо, считающее свое право нарушенным, может обратиться в суд. В суд лицо, чье право нарушено, обращается с требованием о принудительном заключении трудового договора. Вынесенное судебное решение о заключении трудового договора является основанием возникновения трудового отношения (ст. 16 ТК РФ). Неправомерным отказом в заключение трудового договора является его несоответствия требованиям законодательства. Если обратиться к практике, то она показывает, что часто возникают определенные сложности с установлением неправомерности отказа работодателя от заключения трудового договора. Отказ в заключении трудового договора будет неправомерным, с точки зрения законности, в одном из случаев, когда на работодателе лежит обязанность принять на работу конкретного работника. Например, если работник приглашен в порядке перевода из другой организации по согласованию между руководителями данных организаций.

В данном случае работодатель обязан принять данного работника, но не нужно забывать и о требованиях, касающихся обоснованности. Если суд установит, что работнику было отказано в приеме на работу по обстоятельствам, связанными с деловыми качествами, то такой отказ является обоснованным и законным. Нормы трудового законодательства о неправомерном отказе в

заключении трудового договора относятся преимущественно к области теории, а на практике реализуются сравнительно редко.

Далее мы обратимся к термину «аннулирование трудового договора» который в трудовом законодательстве до принятия ТК не применялся. И рассмотрим проблемные аспекты, относящиеся к аннулированию трудового договора.

Закон долгое время не предусматривал последствий трудового договора, который не повлек за собой фактической реализации трудовых отношений по причине невыхода работника на работу. Т.е. вследствие чего происходил односторонний отказ работника от исполнения возложенных на него обязательств. В КЗоТ РФ 1971 г. использовалось только понятие «недействительность отдельных условий трудового договора»[2]. В настоящее время данная редакция уже не действует. Определенно возникает вопрос, при наличии соответствующего пробела в законодательстве, как поступали работодатели на практике? Здесь происходило следующее, отсутствие уважительной причины неявки работника на работу, работодатели были вынуждены расторгать трудовой договор, на основании длящегося прогула.

Позднее понятие «аннулирование трудового договора» появилось в ТК РФ (ч. 1 ст. 61 в редакции Федерального закона от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ). Но это повлекло появлению многих неразрешенных вопросов, как можно аннулировать трудовой договор. Вследствие чего Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ внес значительные изменения в указанную норму. В новой редакции в соответствии с ч. 4 ст. 61 ТК РФ, если работник не приступил к работе в установленный срок (в день начала работы), работодатель имеет право аннулировать трудовой договор[3]. А данный договор будет считаться незаключенным. Новая редакция также оставила один вопрос, как нужно оформлять аннулирование трудового договора?

Работодатель не обязан выяснять причину, по которой работник не вышел на работу, это видно из содержания приведенной нормы. Он вправе издать приказ об аннулировании трудового договора уже на следующий день, после

того как работник не приступил к своим обязанностям. Таким образом, рассматривая позицию работодателя в данном вопросе, закрепляя в нормах трудового законодательства его право аннулировать трудовой договор в случае неявки работника на работу, тем самым законодатель стремится защитить работодателя и его заинтересованность в работоспособном коллективе, обеспечивая эффективное функционирование производства. На практике в данной ситуации работодателю нужно использовать свое право путем отмены приказа о приеме на работу в связи аннулированием трудового договора в соответствии с нормами ст. 61 ТК РФ.

Одна и не менее важная проблема связана с отпуском без сохранения заработной платы. Как мы знаем трудовой договор должен содержать общие сведения и обязательные условия. По соглашению стороны могут включить в договор дополнительные условия. Продолжительность ежегодного отпуска и право на дополнительный отпуск относится к рабочему времени и времени отдыха и должно быть прописано в трудовом договоре с работником. Следовательно, в трудовом договоре нужно прописать конкретную продолжительность основного и дополнительного отпусков.

Нормы законодательства не разрешают работодателю принуждать своих сотрудников к оформлению отпуска без сохранения заработной платы без инициативы работника. Статья 128 ТК РФ, регламентирующая порядок предоставления отгулов без содержания, явно указывает на то, что работодатель не должен навязывать работникам такой отдых. Иными словами, трудящиеся граждане берут неоплачиваемый отпуск добровольно, направляя руководству заявление.

Ситуация складывается так, что работник уходит в отпуск за свой счет по желанию (требованию) руководства предприятия работодателя. А это прямое нарушение трудового законодательства.

Следует выяснить, при каких обстоятельствах это становится возможным. Кроме того, необходимо разобраться, как оформляется неоплачиваемый отдых сотрудника, инициированный работодателем.

Зачастую руководство организации предлагает своим работникам взять отгулы без сохранения содержания из-за отсутствия заказов, возникшего простоя или иных причин подобного рода. Однако временная приостановка деятельности целого предприятия или отдельного подразделения компании не может являться формальным основанием для принудительной отправки сотрудников в неоплачиваемый отпуск. Даже если директор примет такое решение, его нельзя будет обосновать экономическими, организационными, финансовыми, техническими или иными затруднениями[4, с. 204].

Статья 157 ТК РФ четко оговаривает, что время простоя не подлежит оплате только в том случае, если такой простой образовался по вине работника. Если простой был вызван действием (бездействием) работодателя, время такого простоя оплачивается сотруднику по ставке, равной минимум 2/3 его средней зарплаты. Если причины возникшего простоя не зависят от сотрудника и его руководства, время такого простоя оплачивается работнику в размере, соответствующем минимум двум третям тарифной ставки, оклада, исчисленным пропорционально продолжительности простоя. Если такой простой всё же возникает в работе организации, работодатель нередко пытается договориться с сотрудниками, убеждая их взять отпуск, не предусматривающий выплату заработной платы. Отдых без сохранения зарплаты может оказаться удобным и для самого работника, если, например, приостановка работы подразделения возникла из-за него.

Как уже говорилось ранее, законодательством не регламентируется отпуск без сохранения зарплаты, оформленный работнику по желанию (требованию) работодателя. Чтобы отправить гражданина в отдых без оплаты, руководитель организации, который выдвинул такую инициативу, должен убедить или, как вариант, заставить его принять данное предложение[5, с. 21-26].

Очевидно, что оформление отпуска за свой счет, предоставленного трудящемуся по инициативе работодателя, будет осуществляться так, как если бы сам сотрудник попросил такой отгул добровольно. Это значит, что максимальная продолжительность отпускного периода будет определяться

причиной, указанной в соответствующем заявлении трудящегося гражданина. Так, отдельным категориям работников отдых, предоставленный за свой счет, может оформляться на длительные сроки (применяются общеобязательные нормы статьи 128 ТК РФ).

Ещё один способ оформления сотруднику неоплачиваемого отпуска по инициативе руководства организации – применение конкретных норм статьи 76 ТК РФ, определяющей основания и порядок отстранения физического лица от работы. Длительность законом не ограничивается, поскольку данная мера применяется до окончательного устранения (прекращения) обстоятельств, побудивших работодателя к её использованию.

Так, руководитель обязан отстранить сотрудника от работы или, как вариант, не допустить его к выполнению трудовых обязанностей, если имеются следующие обстоятельства:

1. Появление гражданина на работе в состоянии опьянения.
2. Работник не прошел предусмотренное обучение и экзамен по охране труда.
3. Сотрудник не прошел освидетельствование у психиатра.
4. Наличие у работника медицинских противопоказаний.
5. Приостановление действия специального права гражданина (например, права вождения автомашины) максимум на 2 месяца.
6. Уполномоченные должностные лица (официальные органы) выдвинули данное требование.
7. Прочие основания, предусмотренные законодательством.

Оформление работнику неоплачиваемого отдыха за свой счет, инициированного руководителем организации работодателя, выполняется в четком соответствии с теми требованиями, которые предусматриваются для ситуации добровольного ухода сотрудника в отпуск без денежного обеспечения.

В последствии всего этого работники, которые находятся в подчинение у недобросовестного работодателя, вынуждены брать ежегодные оплачиваемые отпуска для того чтобы хоть как-то покрыть свои финансовые расходы. А когда наступает время, когда работник планировал выйти в отпуск в определенном

месяце, ему приходится приходиться приходиться на работу и выполнять свои трудовые обязанности, но работодатель в свою очередь получил выгоду нарушая трудовое законодательство[6, с. 187-190].

В заключение следует отметить, что защита работниками и работодателями своих прав и интересов на практике часто вызывает значительные сложности. Трудовой договор является основным документом, наделяя работника и его работодателя определенными правами и обязанностями.

Следовательно, для решение выше указанных проблем предлагается убрать недостатки правового регулирования в законодательстве. Так, правовые последствия уклонения работодателя от выдачи отказа в письменной форме о заключение трудового договора, не определены. Отсутствие письменного отказа затрудняет обжалование действий работодателя. Для устранения противоречий в вопросе об аннулировании трудового договора, существует необходимость во внесении изменений в ч. 4 ст. 61 ТК РФ. Также усилить контроль за неисполнение работодателем своих обязанностей перед работником, в частности связанные с отпусками работников. Тем самым сделать работников более защищенными перед недобросовестными работодателями.

Использованные источники:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) [Электронный ресурс]. Доступ из справ. - правовой системы «КонсультантПлюс» Ст. 16, 56, 61, 64, 128, 157.

2. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002)

3. Федеральный закон "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" от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

4. Трудовое право: учеб. пособие / Л.И. Филющенко, И.Н. Плешакова; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2019. – 204 с.

5. Широков С.Н. Основание для аннулирования трудового договора // Кадровик. 2018. №3. С. 21-26.

6. Ульянова Г.А. Аннулирование трудового договора: предпосылки возникновения и сущность // В сборнике: Теория и практика современной юридической науки Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции. Ответственный редактор Е.Б. Гоголевская. 2019. С. 187-190.