

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.2

Н.А. ЛУКЬЯНОВА,
кандидат юридических наук, старший преподаватель

*Ульяновский государственный университет,
Институт права и государственной службы*

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В УСЛОВИЯХ НОВОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Статья посвящена анализу Федерального закона от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ, которым в статью 57 ТК РФ ("Содержание трудового договора") внесены поправки относительно классификации условий трудового договора, сведений о работнике и работодателе, заключивших трудовой договор. Вносятся предложения об уточнении отдельных условий трудового договора.

В настоящее время из всех форм реализации права граждан на труд трудовой договор следует признать главной формой, так как именно он лучше всего отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном характере труда [1]. Трудовой договор призван индивидуализировать трудовые правоотношения применительно к личности работника и конкретного работодателя путем закрепления в содержании определенных условий, на основе которых будет осуществляться труд работника.

Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции 2001 года [2] в ст. 57 все условия, включаемые в содержание трудового договора, определял как существенные. Однако следует отметить, что сам перечень существенных условий трудового договора, предложенный в анализируемой статье, не соответствует сущности понятия "существенные условия договора", выработанной правовой наукой. Под существенными условиями договора принято понимать такие, по которым в силу закона должно быть достигнуто соглашение и которые являются до-

статочными и необходимыми для того, чтобы договор считался заключенным и тем самым способным породить права и обязанности сторон. Анализ условий трудового договора, отнесенных ст. 57 ТК РФ в редакции 2001 года к числу существенных, свидетельствует о том, что существенными условиями с точки зрения правовой науки могут быть признаны только два – о месте работы и о трудовой функции работника [3]. Однако, как свидетельствует практика, одних этих условий недостаточно для нормального функционирования трудовых правоотношений.

Таким образом, введение в ТК РФ понятия "существенные условия трудового договора" оказалось теоретически неоправданным и практически нецелесообразным. Думается, что законодатель напрасно использовал гражданско-правовую терминологию относительно характеристик условий трудового договора, поскольку при этом нарушалось правило возникновения трудовых отношений (к примеру, при фактическом допуске работника к работе без надлежащего оформления трудового договора). Если все

перечисленные в ст. 57 ТК РФ условия нужно было считать существенными, то невключение хотя бы одного из них по смыслу влекло бы за собой признание трудового договора незаключенным. Однако, даже при фактическом допуске работника к работе без оформления трудового договора, трудовые отношения считались возникшими, а у работодателя возникала обязанность оформить трудовой договор в письменном виде в течение трех дней со дня фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его законного представителя. Эта норма является гарантией для работников, принимаемых на работу.

Кроме того, при формировании перечня существенных условий трудового договора законодатель не учел традиционного разделения условий трудового договора на производные (установленные законодательством) и непосредственные (определяемые по соглашению сторон) [4]. К существенным условиям относились и те и другие. Но порядок их установления и изменения различен.

Федеральным законом №90-ФЗ от 30.06.2006 г. [5] были внесены кардинальные изменения в ст. 57 ТК РФ, что, как считает автор, благотворно отразится на правоприменительной практике и исключит множество теоретических вопросов. Главное нововведение – это отказ от понятия "существенные условия трудового договора".

Анализ указанной статьи позволяет сделать вывод, что содержание трудового договора включает в себя следующие положения: совокупность необходимых сведений о работнике и работодателе, условий, которые должны быть включены и могут быть включены по соглашению сторон, а также включаемые в договор по соглашению сторон их права и обязанности.

Перечень сведений, характеризующий стороны трудового договора, Федеральным законом от 30.06.2006 г. оправданно расширен. Теперь это не только фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор, но и сведения о документах, удостоверяющих личность

работника и работодателя – физического лица; идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); сведения о представителе работодателя, подписавшего трудовой договор, а также основание, в силу которого он наделен полномочиями по заключению трудового договора; место и дата заключения трудового договора. Как видно, наличие "новых" сведений позволит исключить многочисленные вопросы и сомнения работника, и, возможно, снизит уровень трудовых споров.

Как уже отмечалось, законодатель отошел от терминологии "существенные условия трудового договора". Теперь условия, включаемые в содержание трудового договора, определены как "обязательные" и "дополнительные".

Обязательными для включения в трудовой договор являются:

1) место работы (здесь и далее выделено автором), а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

2) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций или льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

3) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения

срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

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

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

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

7) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

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

9) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Причем, перечислив необходимые сведения и обязательные условия, законодатель устанавливает правило, согласно которому, если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо из указанных сведений и (или) обязательных условий, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или основанием для расторжения трудового договора, а влечет обязанность работодателя дополнить трудовой договор недостающими сведениями и (или) обязательными условиями. Кроме того, указывается порядок внесения дополнений в трудовой договор. Так, недостающие сведения вносятся непосредственно в текст уже заключенного трудового договора, а недостающие обязательные условия определяются приложением к трудовому договору или отдельным соглашением сторон, заключаемом в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. Однако, думается, не было бы лишним и указание на то, что приложение или отдельное со-

глашение о дополнении трудового договора недостающими обязательными условиями должно быть подписано сторонами, составлено в двух экземплярах (по одному экземпляру каждой стороне), то есть оформлено так же, как и сам трудовой договор. Такой подход позволил бы исключить возможные злоупотребления со стороны работодателя. Тем более нельзя не признать удачной новую редакцию ст. 67 "Оформление трудового договора", где основным новым принципиальным положением является следующее: "получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя".

К сожалению, одно из перечисленных в ст. 57 ТК РФ обязательных условий трудового договора "пострадало". Это касается условия о месте работы. Ведь теперь уточнение места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) сведения о рабочем месте отнесены к дополнительным условиям, о котором договариваются стороны при заключении трудового договора. Мы считаем, у работодателя появилась возможность уклониться от включения данного условия в содержание трудового договора. Однако при указании конкретного места работы (структурного подразделения или рабочего места) всегда присутствует конфликт интересов работника и работодателя [6]. Для работодателя выгодно указать наименование места работы работника как можно более широко. Например, если структура организации сложна: есть департаменты, управления, отделы, сектора и т.д., то работодателю выгодно в качестве места работы работника указать департамент – самую крупную структурную единицу. В этом случае поручение работнику работы в другом структурном подразделении департамента будет считаться перемещением, которое осуществляется без согласия работника, если не меняются иные обусловленные трудовым договором условия.

Интересам работника соответствует указание в качестве места работы самой маленькой структурной единицы организации, поскольку в этом случае поручение ему работы в другом структур-

ном подразделении, даже департамента, будет расцениваться как перевод на другую работу, который невозможен без согласия работника.

Что касается дополнительных условий трудового договора, то есть условий, о включении которых в трудовое соглашение договариваются работник и работодатель, то в ст. 57 ТК РФ приводится их перечень, а также устанавливается, что они не должны ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Среди таких условий, кроме указанного выше, отмечены: испытание; о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной); об обязанности отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя; о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Буквальное толкование ч. 4 ст. 57 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что предложенный в ней перечень дополнительных условий не является исчерпывающим. Поэтому иные дополнительные условия могут быть включены в содержание трудового договора при достижении соглашения по ним между сторонами, но при соблюдении установленных правил.

Так, например, возможна альтернатива условию об обязанности работника отработать после обучения определенный срок, если обучение производилось за счет средств работодателя – это компенсация работодателю затрат на обучение.

Многие из перечисленных условий часто используются на практике. Однако хотелось бы подробнее остановиться на условии об испытании, поскольку как в теории, так и на практике возникают вопросы о его применении.

В соответствии со ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Соответственно, можно сделать вывод о возможности однократного включения данного условия в договор только при его заключении.

В правоприменительной практике возникают вопросы об изменении уже установленного испытательного срока. На этот вопрос однозначного ответа дать нельзя. С одной стороны, в соответствии с трудовым законодательством стороны вправе по обоюдному соглашению изменить условия трудового договора. С другой стороны, вряд ли будет законным соглашение о продлении испытательного срока, поскольку, если в течение установленного при заключении трудового договора срока испытания работник не был уволен в связи с тем, что не выдержал его, он считается выдержавшим испытание. Поэтому правильной была бы такая позиция законодателя: испытательный срок устанавливается однократно при приеме на работу (при заключении трудового договора с работником) и последующему продлению не подлежит.

Необходимо обратить внимание на случаи, когда имело место фактическое допущение работника к работе, то есть если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. В данном случае Федеральным законом от 30.06.2006 г. устанавливается правило, согласно которому в случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в него, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. Такое нововведение следует только приветствовать, поскольку оно позволит свести к минимуму нарушения в сфере труда не только относительно установления испытания при приеме на работу, но и при оформлении трудовых отношений.

Достаточно распространенным в настоящее время является установление специальных условий по оплате труда в период испытательного срока: устанавливается меньшая заработная плата по сравнению с другими работниками,

работающими по равной квалификации (либо оплата труда вообще не производится). Однако такой подход противоречит Конституции РФ и действующему трудовому законодательству, так как в период испытания на работника в полном объеме распространяется действие положений ТК РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений.

В заключение хотелось бы отметить, что трудовой договор является основным институтом трудового права. Он занимает центральное место в Трудовом кодексе РФ. Именно в разделе "Трудовой договор" заложены реальные возможности реализации основной задачи трудового законодательства – создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и обеспечения эффективного развития трудовых отношений.

Вместе с тем трудовое законодательство развивается. Подтверждение тому Федеральный закон № 90-ФЗ от 30.06.2006 г. (в редакции от

18.12.2006 г.), которым внесены изменения и дополнения в институт трудового договора и которые, на наш взгляд, благотворно отразятся на правоприменительной практике.

Список литературы

1. Трудовое право: учебник для вузов; под ред. Ф.Г. Мышко и др. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2005. – С. 134.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // "Российская газета". – 2001. – 31 декабря.
3. Чиканова Л.А. Трудовой договор // Трудовое право. – 2004. – № 4-5. – С. 59.
4. Трудовое право России: учебник; под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юрист, 2002. – С. 267.
5. Федеральный закон от 30.06.2006 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" // "Российская газета". – 2006. – 7 июля.
6. Козлова Т.А. Трудовой договор: понятие и его содержание // Трудовое право. – 2006. – № 2. – С. 21.

В редакцию материал поступил 14.05.07.