

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»

## **ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Выпускная квалификационная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»  
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 881

Екатеринбург 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»  
Институт гуманитарного и социально-экономического образования  
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:  
Заведующая кафедрой права  
\_\_\_\_\_ А.А. Воронина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

## ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Выпускная квалификационная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»  
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 881

Исполнитель:  
студент группы Мг-413С ПВД \_\_\_\_\_ Д.Е. Исаев  
(подпись)

Руководитель:  
канд. юрид. наук, доцент \_\_\_\_\_ А.А. Воронина  
(подпись)

Нормоконтролер:  
ст. преподаватель \_\_\_\_\_ К.А. Игишев  
(подпись)

Екатеринбург 2017

СОДЕРЖАНИЕ	
ВВЕДЕНИЕ .....	3
1. ПОНЯТИЕ И ХАРАКТЕРИСТИКА СОДЕРЖАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА .....	5
2. СТРУКТУРА И ОСОБЕННОСТИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА .....	11
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР 30 МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ПО ТЕМЕ ВКР .....	43
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	46
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	49

## ВВЕДЕНИЕ

Трудовой договор является основным институтом трудового права, а так же занимает центральное место.

На сегодняшний день трудовой договор – это не формально составляемый документ, а важнейший акт, регулирующий отношения работодателя и работника.<sup>1</sup>

Заключая трудовой договор, граждане реализуют принцип свободы труда в соответствии со ст. 37 Конституции РФ и право на выбор профессии, занятий, а также выбор места работы. А значит с трудовым законодательством приходится иметь дело каждому гражданину с того момента, когда он реализовал свое конституционное право на труд путем заключения трудового договора, как главного основания возникновения трудовых отношений. Глубокое реформирование трудового права, специфика нынешнего этапа развития с учётом изменений происходивших в нашем обществе в постсоциалистический период делают весьма актуальным и практически необходимым всестороннее изучение.

Законодателю пришлось уже вносить в кодификационный акт изменения, чтобы устранить недостатки и неточности в юридических формулировках, а также привести некоторые положения кодекса в соответствии с сегодняшним днем, в виду стремительного развития трудовых отношений.<sup>2</sup>

Целью настоящей работы является анализ существующих теоретических положений, правовых норм, а также материалов практики, касающихся следственных действий.

При подготовке исследования были проанализированы такие нормативно- правовые акты как:

---

<sup>1</sup> Воробьёва Е.В. Трудовой договор. Москва, 2014. С. 3.

<sup>2</sup> Блинова Ю.В. Гражданское общество и правовое государство. Москва, 2015. С. 39.

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации.

В работе использованы источники действующего законодательства, нормативные акты, а также приведены примеры из судебной практики.

Объектом исследования являются трудовые отношения в части установления обязательных условий трудовых договоров.

Предмет исследования – правовые нормы, регулирующие рассматриваемые отношения, а также практика их применения.

Целью работы является исследование структуры и особенностей обязательных условий трудового договора.

Для достижения этой цели поставлены следующие задачи:

- Исследовать сущность трудовых правоотношений;
- Проанализировать особенности обязательных условий трудового договора;
- Выявить проблемы отношений работника и работодателя.

Теоретическая основа работы представлена трудами таких исследователей, как М.Д. Акатьева, И. Андриановская, А.А. Афанасьев, М.С. Бильдинова, Е.Р. Брюхина, Н.В. Новикова, Л.Ю. Бугров, Е.В. Воробьёва, О. Домрачева, М.А. Драчук, А.В. Ефремов, В.Н. Кирьянова, И.А. Косов, В.В. Лазор, М.А. Лайкова, Д.Р. Лещух, Т.В. Поротова, Е.А. Семенова, М.Ю. Тихомиров, Р.М. Урчуков, О.В. Чубыкина, Н.П. Шайхутдинова.

Методологической основой работы являются сравнительно-правовой и формально-логический, а также метод научного анализа, историко-правовой и метод системного подхода к исследованию.

Нормативной основой исследования выступили Конституция Российской Федерации, Трудовой Кодекс Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации.

Работа состоит из введения, двух глав, методической разработки по теме, анализ правоприменительной практики, заключения, списка источников.

## 1. ПОНЯТИЕ И ХАРАКТЕРИСТИКА СОДЕРЖАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовым договором считается соглашение между работником и работодателем. Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя в соответствии со статьей 56 Трудового Кодекса Российской Федерации<sup>1</sup>.

Содержанием договора являются те условия, на которых этих соглашение достигнуто. В зависимости от юридического значения этих условий они подразделяются на два вида:

- Обычные условия;
- Случайные условия договора, в зависимости от их юридического значения<sup>2</sup>.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Договорное регулирование трудовых отношений осуществляется в соответствии с трудовым законодательством. Это означает, что исходные положения, фиксирующие минимальный уровень трудовых прав и гарантий работников, которые установлены законодательством, обязательны для сторон трудового договора в силу самого факта его заключения.

---

<sup>1</sup> Кузнецов Д., Белицкая И. Алгоритм заключения трудового договора: профилактика нарушений. Москва, 2013. № 11. С. 175.

<sup>2</sup> Колганова М. Изменение условий трудового договора. Москва, 2015. № 7. С. 114.

Обязательные условия необходимы для любого трудового договора<sup>1</sup>. В отличие от них дополнительные условия – это те, которые могут быть в договоре, а могут и не быть. Это означает, что дополнительные условия не носят обязательного характера. Включенные в трудовой договор, они имеют такую же юридическую силу, как и обязательные условия. Здесь возникают разные ситуации. Возможен и такой вариант, когда согласие по дополнительным условиям не достигнуто, но трудовой договор, тем не менее, заключен, поскольку стороны договорились об обязательных условиях договора. Стороны свободны в установлении содержания условий трудового договора. Имеется лишь одно ограничение: трудовые договоры не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством. Нельзя, например, в трудовой договор включать условие о предоставлении работнику отпуска меньше продолжительности, чем 28 календарных дней, если работник полностью отработал определенную на соответствующий период норму времени и выполнил свои трудовые обязанности. Если такие условия есть в трудовом договоре, то они не должны применяться.

Обязательные сведения о работнике и работодателе, наличие которых в трудовом договоре требует ст. 57 ТК РФ, спокойно уместятся в преамбулу к трудовому договору. Хотелось бы обратить внимание на то, что ИНН указывается только работодателя, а в конце трудового договора будут только подписи сторон. Также многие в преамбулу к трудовому договору включают только общие сведения о работнике и работодателе, а вот цифровую информацию в виде ИНН работодателя, паспортных данных работника выносят в конец трудового договора.

Следует различать понятия «трудовой договор» и «трудовые отношения». Будучи очень похожими категориями, они отличаются содержанием. По определению «трудовой договор» – это соглашение, а

---

<sup>1</sup> Лазор В.В. Содержание трудового договора в современных условиях: анализ правового регулирования и проблемные вопросы. Москва, 2016. № 34. С. 46.

трудовое правоотношение – юридическая связь работника и работодателя. Трудовой договор определяет правовое положение гражданина как участника определенной кооперации труда в качестве работника конкретной организации.

Трудовые правоотношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности в соответствии со штатным расписанием; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинения работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором<sup>1</sup>.

Как элемент системы трудового права трудовой договор имеет свое внутреннее устройство, позволяющее рассматривать его в качестве самостоятельной системы, состоящей, в свою очередь, из образующих её элементов. Такими элементами трудового договора могут быть: виды трудового договора; необходимые обязательные и дополнительные условия, образующие его содержание; права и обязанности сторон<sup>2</sup>.

Трудовой договор как правовое отношение обладает динамикой, свойственной любому правоотношению, которое возникает, изменяется, прекращается. Так и трудовой договор, он может возникать (заключаться), изменяться, прекращаться.

Как и любое правовое отношение, трудовой договор имеет свой состав, который образуют его элементы:

– его субъекты (стороны), каковыми являются работник и работодатель;

---

<sup>1</sup> Шишкин В.В. Конституционные основы (принципы). Москва, 2014. С. 34.

<sup>2</sup> Акатьева М.Д. Бухгалтерский учет. Москва, 2011. № 1. С. 26.



- объект, то есть, что лежит в фокусе интересов его участников, что объединяет их в одном правовом отношении;

- содержание, то есть совокупность корреспондирующих друг другу взаимных прав и обязанностей сторон трудового договора.

Трудовой договор в качестве юридического факта, то есть правового основания, вызывающего возникновение трудовых отношений, назван законодателем в статье 16 ТК РФ, в которой сказано: «Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом»<sup>1</sup>.

Рассматривая трудовой договор как двустороннюю сделку, следует обратить внимание на то, что трудовое законодательство предъявляет к трудовому договору требования, аналогичные тем, которые гражданское право считает необходимыми для действительности сделки. Как и в двусторонней сделке, в трудовом договоре участвуют две стороны – работник и работодатель, обладающие правоспособностью и необходимой трудовой дееспособностью.

Трудовой договор есть распространенный способ реализации принципа свободы труда, когда каждый гражданин самостоятельно распоряжается своими способностями к труду, выбирая вести предпринимательскую деятельность самому или вступить в договорные отношения с хозяйствующими субъектами<sup>2</sup>. При этом путем заключения трудового договора граждане реализуют не только свой принцип свободы труда по ст.37 Конституции РФ, но и право на выбор специальности, профессии, рода занятий, а также места работы. Законодатель согласно ст.60 ТК РФ запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Какие-либо изменения в условиях труда, в соответствии с заключенным трудовым договором, по общему

---

<sup>1</sup> Брюхина Е.Р., Новикова Н.В. Ученический договор с лицом, ищущим работу, как альтернатива трудовому договору с испытательным сроком. Вестник Пермского университета. Юридические науки. Пермь, 2013. № 3 (21). С. 40-47.

<sup>2</sup> Петерс А.Н. Установление трудовой функции в трудовом договоре. Вестник Омской юридической академии. Омск, 2011. № 14. С. 36.

правилу, возможны только с согласия работника. Прекратить же трудовые отношения можно в любой момент по желанию работника, либо по соглашению сторон, а также по инициативе работодателя, но лишь в строго ограниченных законом случаях.

Необходимо отметить, что сам по себе договор, не способен в полной мере защищать интересы работника, как того требует общество. Ведь договор есть продукт согласования интересов и воли сторон, и следовательно, в нем всегда будут превалировать интересы более сильной стороны, как правило, такой стороной является работодатель.

Трудовой договор имеет важное экономическое и правовое значение. Он является основной правовой формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов страны<sup>1</sup>. Через трудовой договор определяется расстановка рабочей силы на производстве, распределяются трудовые обязанности работников различных профессий, специальностей, должностей. Трудовой договор закрепляет работников за определенными предприятиями, учреждениями, организациями в различных отраслях экономики и районах страны, объединяет работников в трудовые коллективы.

Трудовому договору присущи свои специфические признаки. Исходя из его легального определения, данного в ст.56 ТК РФ, таковыми признаками являются:

1. Личностный признак трудового договора – заключается в личном выполнении трудовой функции в рамках общего процесса труда данного коллектива работников по обусловленной определенной специальности, квалификации, должности.

2. Организационный признак трудового договора. Этот признак заключается в следующем: работник должен подчиняться внутреннему трудовому распорядку предприятия, организации, учреждения.

---

<sup>1</sup> Тихомиров М.Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу. Москва, 2015. С. 28.

С момента заключения трудового договора работник имеет право на гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством (на возмещение расходов, связанных со служебной командировкой; предоставление ежегодных отпусков с сохранением места работы, должности; предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска, связанных с обучением в образовательных учреждениях)<sup>1</sup>. Только работа по трудовому договору включается в трудовой стаж работника, дающего право на получение пенсии. Только работающие по трудовому договору граждане подлежат обязательному государственному страхованию, и имеют право на получение пособия в случае болезни, беременности, родов, иной временной нетрудоспособности. В случае смерти работника у его иждивенцев появляется право на пособие по случаю потери кормильца. На работника ведется трудовая книжка.

---

<sup>1</sup> *Гамидли Г.Б.* Теоретические и практические значение классификаций условий трудового договора Москва, 2013. № 5. С. 97.

## 2. СТРУКТУРА И ОСОБЕННОСТИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Работник и работодатель должны прийти к соглашению по нескольким пунктам при заключении любого трудового договора, к которым относятся: трудовая функция, условия труда, режим работы и времени отдыха, размер и порядок выплаты заработной платы. В договоре (Ф.И.О., название организации, ИНН и т. п.), которые позволяют установить стороны. Сведения должны вноситься верно и в соответствии с подтверждающими документами. Также любой договор должен содержать обязательные условия<sup>1</sup>.

Любой официальный документ, должен быть правильно оформлен. Трудовой договор является основным актом, устанавливающим трудовые отношения между работником и работодателем. Ограничения законных прав сотрудников являются недействительными с момента их заключения в договор. Трудовой договор, несмотря на нарушения, продолжает действовать для сторон.

При оформлении трудового договора с работником обязательно необходимо учитывать требования к содержанию трудового договора, указанные в ст. 57 ТК РФ. Рассмотрим эти требования и проанализируем распространенные ошибки работодателей, допускаемые в содержании трудового договора. Условно вся ст. 57 ТК делит содержание трудового договора на три части:

- обязательные сведения о работнике и работодателе;
- обязательные условия;
- дополнительные условия<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Драчук М.А. Ограничение свободы работодателя в управлении трудовой функцией работника. Омск, 2016. № 3 (48). С. 167.

<sup>2</sup> Кузнецов Д., Белицкая И. Алгоритм заключения трудового договора: профилактика нарушений. Москва, 2013. № 11. С. 174.

Обязательные условия трудового договора, на которых хотелось бы остановиться более подробно. Первое обязательное условие – место работы, оно должно быть в каждом трудовом договоре, однако, как показывает практика, очень многие работодатели не понимают, что такое «место работы» и как его нужно указывать в трудовом договоре. Действительно, если обратиться к трудовому кодексу, то он не раскрывает понятие «место работы», единственное, что сказано в ст. 57 ТК РФ, если работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенной в другой местности, необходимо указывать название структурного подразделения и его место нахождения<sup>1</sup>.

Вопрос о том, что следует понимать под местом работы, о котором идет речь в статье 57 Трудового кодекса, был затронут в обзоре Верховного Суда РФ практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Как указал Верховный Суд РФ, в теории трудового права под местом работы понимается расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение.

Вместе с тем, говоря о понимании указанного термина, сложившемся в теории трудового права, Верховный Суд РФ явно упускает из виду, что до сих пор не сформировалось ни единого, ни даже превалирующего подхода к толкованию термина «место работы»<sup>2</sup>. Специалисты преимущественно приходят к согласию лишь в том, что понятия «место работы» и «рабочее место» не тождественны. Данный вывод следует как из самой формулировки нормы части второй статьи 57 Трудового кодекса, так и из части четвертой этой же статьи, согласно которой условие о рабочем месте является дополнительным и включается в трудовой договор лишь по соглашению

---

<sup>1</sup> Бугров Л.Ю. Содержание трудового договора. Вестник Пермского университета. Юридические науки. Москва, 2012. № 2. С. 91.

<sup>2</sup> Леуцх Д.Р. Юридические науки. Пермь, 2013. № 3 (21). С. 116.

сторон. А поскольку под рабочим местом законодатель понимает место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя, то «место работы» должно подразумевать нечто иное. Однако по вопросу о том, что именно это «иное», в теории трудового права никакого единого мнения нет.

Использованная Верховным Судом РФ формулировка также не позволяет с однозначностью заключить, придерживаются ли сами судьи озвученной ими точки зрения. Однако включение указанного тезиса в Обзор, по нашему мнению, все же предполагает, что и сам Верховный Суд РФ считает его справедливым.

Таким образом, в соответствии с позицией Верховного Суда РФ условие о месте работы в трудовом договоре фактически должно состоять из двух элементов:

- наименования организации-работодателя;
- указания местности, в которой такая организация расположена. При этом под местностью понимается населенный пункт в пределах существующего административно-территориального деления<sup>1</sup>.

Указание в качестве места работы местности действительно представляется необходимым, что подтверждается анализом статей 72 и 72.1 Трудового кодекса. Так, в соответствии с частью первой статьи 72.1 перевод на работу в другую местность вместе с работодателем является переводом на другую работу<sup>2</sup>. А как следует из статьи 72, перевод на другую работу является частным случаем изменения определенных сторонами условий трудового договора. Таким образом, перевод работника в другую местность должен влечь за собой изменение условий трудового договора. А поскольку по умолчанию перевод на работу в другую местность предполагает

---

<sup>1</sup> Бугров Л.Ю. Содержание трудового договора. Вестник Пермского университета. Юридические науки. Москва, 2012. № 2. С. 100.

<sup>2</sup> Петрушкина А.В. Ограничения прав работников при изменении определенных сторонами условий трудового договора. Москва, 2015. № 6. С. 117.

изменение лишь собственно местности, следует заключить, что определенная местность изначально должна быть указана в трудовом договоре. К выводу о необходимости указания в качестве места работы определенной местности приходят и некоторые суды.

В то же время, в некоторых случаях будет неверным указание в трудовом договоре в качестве места работы местности, в которой располагается организация или ее структурное подразделение, для работы в котором принимается работник. Так, недопустимо такое определение места работы в ситуациях, когда работник осуществляет свою трудовую деятельность в местности, в которой не создано ни одного структурного подразделения работодателя (например, при дистанционной работе)<sup>1</sup>. Правовой смысл включения в трудовой договор условия о месте работы, по нашему мнению, заключается в защите интересов работника в части его права на выполнение работы на определенной удобной для него территории, а также предоставлении установленных законом гарантий, связанных с работой в определенной местности.

Таким образом, в качестве места работы должна указываться местность, в которой работник фактически осуществляет свою трудовую деятельность. В противном случае достижение вышеназванных целей было бы невозможным. В пользу данной точки зрения также можно привести разъяснения Минфина России, данные им совместно с Минтрудом России.

Отметим также, что некоторые специалисты считают недостаточным указание в трудовом договоре лишь определенной местности, высказывая мнение о необходимости конкретизации условия о месте работы до адреса, по которому работник осуществляет трудовую деятельность. Однако, по нашему мнению, в общем случае наличие соответствующей обязанности из содержания Трудового кодекса не следует.

---

<sup>1</sup> *Северцова Т.В.* О заключении трудового договора с условием предварительного испытания (по законодательству Российской Федерации). Москва, 2016. С. 146.

Данный вывод основывается, в частности, на формулировке самой нормы абзаца второй части второй статьи 57 Трудового кодекса, в соответствии с которой требования к указанию места работы в трудовом договоре меняются в том случае, если работник принимается на работу в обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности, а не по другому адресу. Кроме того, в случае, когда работник принимается для работы в обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, место работы определяется с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения. Формулировка «место работы с указанием местонахождения», по нашему мнению, предполагает, что понятие «место работы» должно быть шире понятия «местонахождение». И если под местонахождением действительно логично понимать конкретный адрес структурного подразделения, в котором трудится работник, то место работы в таком случае должно определяться с меньшей степенью локализации. Возможность указания места работы без упоминания конкретного адреса также следует и из части третьей статьи 72.1 Трудового кодекса. Формулировка данной нормы позволяет заключить, что законодатель допускает возможность того, что перемещение работника у определенного работодателя на другое рабочее место или в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, не повлечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Таким образом, в общем случае указание в трудовом договоре в качестве места работы конкретного адреса, по которому работник выполняет свою трудовую функцию, не является обязательным. Данный вывод находит отражение и в судебной практике. Отметим, что в данном деле по предписанию проверяющего из трудовой инспекции работодатель должен был указать в трудовом договоре с сотрудником недостающее условие, а именно место работы – обособленное или структурное подразделение и его местонахождение. Но так как все обособленные



подразделения работодателя располагались в пределах одного населенного пункта (города), то суд не увидел необходимости в конкретизации адреса места работы.

Вместе с тем, если работник принимается для работы в обособленном структурном подразделении, находящемся в другой местности, указание конкретного адреса данного структурного подразделения действительно представляется необходимым. Однако и в случае приема работника на работу в головную организацию или обособленное структурное подразделение, находящееся в той же местности, стороны вправе уточнить условие о месте работы до указания конкретного структурного подразделения, в которое принимается работник, и его местонахождения.

Например, в одной организации в трудовом договоре с работником было указано следующее: «Место работы – Челябинская область, Ленинский район». Вопрос, как работодатель будет привлекать его к дисциплинарным взысканиям в случае опоздания, прогулов и т.п. Еще один вариант – в трудовом договоре было указано, что место работы организация «Икс», г. Сочи, ул. Свердлова, дом 5, 1 этаж, кабинет № 5. В этом примере речь идет не о месте работы, а скорее всего о рабочем месте работника<sup>1</sup>.

Понятие о рабочем месте дается в ст. 209 ТК РФ, рабочее место – это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой, и которая прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Здесь хотелось бы обратить внимание на то, что в соответствии со ст. 57 ТК РФ, рабочее место – это дополнительное условие трудового договора, которое, может быть указано в договоре или может в нем отсутствовать. Более того, если организация арендует помещения под офисы, есть вероятность переезда, то не рекомендуется прямо указывать в трудовом договоре рабочее место. Поскольку, если понадобится переезжать по другому адресу, придется спрашивать согласия у всех работников или же

---

<sup>1</sup> Косов И.А. Трудовое право. Трудовой договор. Учебное пособие. Москва, 2011. С. 67

идти по процедуре внесения изменений в трудовой договор по ст. 74 ТК РФ, т.е. с уведомлением за 2 месяца.

Итак, исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что место работы – это организация и в договоре достаточно указать ее наименование. А уточнять или нет, рабочее место в трудовом договоре, как дополнительное условие, это уже дело выбора каждого конкретного работодателя<sup>1</sup>.

Следующее обязательное условие – трудовая функция. Законодатель определил понятие трудовой функции следующим образом: это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы.

Условие о трудовой функции работника является обязательным для включения в трудовой договор. В соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК РФ, – это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Аналогичное определение трудовой функции дано в ст. 15 ТК РФ, согласно которой трудовыми признаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции. На особое значение трудовой функции для трудового договора указывает ст. 56 ТК РФ.

От того, насколько грамотно и полно при заключении трудового договора будут определены трудовая функция и ее содержание, зависит очень многое. Если работник будет уволен за невыполнение каких-то трудовых обязанностей и индивидуальный трудовой спор будет передан на рассмотрение в суд, то именно работодателю придется доказывать, что невыполненные работником обязанности относились к его трудовым обязанностям, выполнять которые он обязался при заключении трудового

---

<sup>1</sup> Косов И.А. Трудовое право. Трудовой договор. Учебное пособие. Москва, 2011. С. 71.

договора. А как показывает практика, сделать это, когда трудовой спор уже в суде, не всегда просто.

Правильное и полное определение трудовой функции, и ее содержания (трудовых обязанностей, связанных с работой по определенной трудовой функции) в трудовом договоре важно, как для работника, так и для работодателя. Именно в целях выполнения определенной трудовой функции и заключается трудовой договор. Работник заключает трудовой договор, намереваясь выполнять определенную работу по определенной профессии, специальности, квалификации и получать за эту работу справедливую плату.

Особое внимание необходимо уделять названию трудовой функции тех работников, у которых выполнение работы связано с предоставлением определенных законом льгот и ограничений. Например, право на льготную пенсию, у этих работников, в обязательном порядке, наименование должности (профессии, специальности) должно соответствовать названию в квалификационных справочниках должностей.

В свою очередь, работодатель, поручая работнику конкретную работу, имеет возможность контролировать ее выполнение, а в случае невыполнения имеет возможность привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

Несогласование сторонами трудового договора обязанностей работника, которые он должен выполнять по своей трудовой функции, приводит к тому, что, с одной стороны, работодатель, злоупотребляя, возлагает на работника выполнение обязанностей, не относящихся к его трудовой функции и не согласованных ранее сторонами. С другой стороны, работник отказывается выполнять какие-либо обязанности, указывая на то, что они не были возложены на него при заключении трудового договора<sup>1</sup>.

Следующее обязательное условие трудового договора – это дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок

---

<sup>1</sup> Власов В.И., Крапивин О.М. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Гражданин и право. Москва, 2012. № 7. С. 37.

его действия и обстоятельства, причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора. Хотелось бы отметить, что сегодня ничего не мешает работодателю заключить договор, допустим 5 октября 2015 года, эта дата будет являться датой подписания трудового договора, в котором дата начала работы будет оговорена значительно позже, например, 4 февраля 2016 года. Но, дата начала работы раньше, чем подписание договора, может быть, только на три рабочих дня и только в случае фактического допуска работника к исполнению обязанностей с ведома или по поручению работодателя<sup>1</sup>.

Согласно ст. 67 ТК РФ, в этом случае, трудовой договор считается заключенным, но в письменной форме его необходимо оформить не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Еще одним обязательным условием трудового договора является условие оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Какие, наиболее распространенные ошибки допускаются работодателем здесь?

Во-первых, до сих пор есть такие работодатели, которые считают, что в трудовом договоре достаточно указать фразу «заработная плата согласно штатному расписанию», что является нарушением. В трудовом договоре с работником обязательно должен быть указан размер тарифной ставки или оклада. В том случае, если в организации есть система надбавок, доплат компенсационного или стимулирующего характера, установленные с соответствующими положениями об оплате труда, положениями о премировании, в трудовом договоре необходимо сделать ссылку на эти ЛНА.<sup>2</sup> Но и здесь организации допускают ошибки, например, фраза в трудовом договоре звучит следующим образом, – «Должностной оклад

---

<sup>1</sup> Бугров Л.Ю. Содержание трудового договора. Вестник Пермского университета. Юридические науки. Москва, 2012. № 2. С. 90.

<sup>2</sup> Домрачева О. Возможно ли признать трудовой договор незаключенным (недействительным)? Москва, 2011. № 11. С. 33.

20000 рублей, также работнику могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением об оплате труда организации». Ошибка заключается в следующем, во-первых, в случае проверки организации налоговой инспекцией, какое положение об оплате труда или премирование должна открыть инспекция, чтобы понимать, что организация могла правомерно учитывать в расходах на оплату труда, если из трудового договора не видны реквизиты.

Во-вторых, если в организации было одно Положение об оплате труда с надбавками, премиями для работников, допустим от 22.08.2015, а теперь работодатель решил поменять Положение в худшую сторону для работников.

Важный момент, связанный с условием об оплате труда, заключается в установлении размеров окладов и тарифных ставок работникам и их соотношение с минимальной заработной платой. Изменения привели к тому, что из Трудового кодекса исчезли нормы, которые предусматривали, что размер должностного оклада, базового оклада в бюджетной сфере или тарифной ставке работника, который полностью отработал месячную норму рабочего времени, выполнил свои трудовые обязанности и нормы труда, не может быть ниже МРОТ, устанавливаемого Федеральным законом<sup>1</sup>. Эти нормы были исключены из Трудового кодекса. Начиная с 1 сентября 2007г. в ТК РФ, указано, что не должностной оклад или тарифная ставка, а месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени, и, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

Несмотря на изменение закона, работники не редко оспаривали установление им окладов в размере, который ниже МРОТ.

---

<sup>1</sup> Лайкова М.А. Оплата труда как обязательное условие трудового договора с руководителем организации. Право. Москва, 2016. № 2 (40). С. 51-56.

Последний раз МРОТ увеличивали с 1 июля 2016 года до 7500 рублей (Федеральный закон статья 1 Федерального закона от 02.06.2016 № 164-ФЗ).

С 1 января 2017 года минимальный размер оплаты труда (МРОТ) не изменился. Поэтому и размеры пособий останутся на прежнем уровне.

МРОТ применяется для:

- регулирования оплаты труда;
- определения размеров пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам;
- а также для иных целей обязательного социального страхования.

Несмотря на изменение закона, работники нередко оспаривали в судебном порядке установление им окладов в размере ниже МРОТ.

Также на основании требований ст. 136 ТК РФ в трудовом договоре необходимо прописывать условия о безналичном способе выплаты заработной платы, если таковой имеется в организации.<sup>1</sup> Здесь же поговорим про сроки выплаты заработной платы. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата должна выплачиваться не реже, чем каждые полмесяца в день, определенный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Сроки для выплаты зарплаты должны быть выбраны таким образом, чтобы между каждой выплатой было не более чем полмесяца.

Следующее условие – режим рабочего времени и времени отдыха. Здесь следует обратить внимание на то, что режим рабочего времени и времени отдыха становится обязательным условием трудового договора только, если он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя, которые должны быть указаны в правилах внутреннего трудового распорядка организации.<sup>2</sup> Здесь, к сожалению, работодателями

---

<sup>1</sup> *Ершова Е.А., Очердько В.П.* Изменение трудовых правоотношений Российское правосудие. Москва, 2010. № 11. С. 44.

<sup>2</sup> *Семенова Е.А.* К вопросу об изменении условий трудового договора. Москва, 2014. № 7. С. 70.

тоже допускаются ошибки, когда в правилах внутреннего трудового распорядка указан стандартный режим рабочего времени, а на самом деле работники многих структурных подразделений работают совершенно по другим режимам (сменный график или предоставление выходных дней по скользящему графику).<sup>1</sup>

Режимы рабочего времени должны быть закреплены именно в правилах внутреннего трудового распорядка. У работника в трудовом договоре вносится лишь уточнение, какой из перечисленных в правилах внутреннего трудового распорядка режимов на него будет распространяться.

Обязательными условиями трудового договора являются компенсации за тяжелую работу и работу с вредными, опасными условиями труда; режим времени работы и отдыха (если для данного работника у работодателя он индивидуален); условие об обязательном социальном страховании работника и некоторые другие условия, предусмотренные трудовым законодательством.

С учетом специфики личности работодателя или работника можно выделить договоры, заключаемые с женщинами и лицами, выполняющие семейные обязанности, с несовершеннолетними, религиозными организациями, с работодателями – физическими лицами.<sup>2</sup>

По характеру трудовой деятельности можно выделить трудовые договоры с педагогическими работниками, руководителями организаций и членами их коллегиальных исполнительных органов, профессиональными спортсменами и тренерами, творческими работниками, работниками транспорта, медицинскими работниками и лицами, работающими в организациях Вооруженных сил РФ и федеральных органах исполнительной власти.

---

<sup>1</sup> Бильдинова М.С. Трудовая функция. Москва 2012. № 15. С. 119.

<sup>2</sup> Иванчина Ю.В., Виллюк А.М. Приоритет охраны здоровья работника. Москва 2013. № 1 (3). С. 234.

Что касается места применения труда, то выделяют трудовые договоры с лицами, работающими вахтовым методом; работниками, занятыми в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надомниками, работниками представительств Российской Федерации за границей.

Не так давно принятый закон, вносящий поправки в ТК РФ, наконец урегулировал правовое положение работников, выполняющих свои обязанности вне офиса.<sup>1</sup>

До появления в Трудовом кодексе отдельной главы лица, работающие дистанционно, приравнивались с точки зрения особенностей регулирования трудовых отношений с ними к надомникам.

В Трудовой кодекс РФ введена новая гл. 49.1, посвященная регулированию труда дистанционных работников. Федеральный закон урегулировал сложившиеся в современной практике отношения, когда работодатели нанимают сотрудников, которые работают, не находясь в помещениях, принадлежащих работодателям. Если ранее такие сотрудники чаще всего оформлялись работодателями в качестве надомников, то теперь в ТК РФ есть отдельная глава, в которой предусмотрены особенности регулирования труда данной категории работников.

Согласно ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-

---

<sup>1</sup> *Поротова Т.В.* Экономика и предпринимательство. Москва 2016. № 1-2. С. 615.



телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

Из данного определения можно выделить два основных признака дистанционной работы. Во-первых, такая работа выполняется вне места нахождения работодателя, его обособленного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. Этот признак отличает дистанционных работников не только от работников, работающих на объекте (в офисе) работодателя, но и от домашних работников, работающих на дому, поскольку дом работника можно в данном случае считать местом, косвенно находящимся под контролем работодателя. Справедливо сказать, что у дистанционных работников в принципе нет рабочего места в юридическом смысле этого слова.<sup>1</sup>

Признаком дистанционной работы является использование для выполнения трудовой функции и взаимодействия с работодателем информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования (в том числе сети Интернет). Данный признак можно считать второстепенным, поскольку использование сетей общего пользования характерно для многих видов работ, выполняемых на объекте работодателя.

В трудовом договоре с дистанционной работой должны быть указаны:<sup>2</sup>

- 1) характер работы - домашняя работа;
- 2) место работы - наименование работодателя;
- 3) место исполнения трудовой функции (место осуществления работы) - адрес проживания работника;
- 4) порядок и сроки обеспечения домашних работников сырьем, материалами и полуфабрикатами работодателем и (или) размер и порядок выплаты компенсации за использование (износ, амортизацию) оборудования,

---

<sup>1</sup> *Поротова Т.В.* Экономика и предпринимательство. Москва 2016. С. 616.

<sup>2</sup> *Козлов М.А.* Изменение существенных условий трудового договора. Москва 2012. № 10. С. 64.

инструментов, материалов, принадлежащих надомнику и используемых при осуществлении трудовой функции, а также порядок возмещения расходов, связанных с их использованием;

5) порядок и сроки вывоза готовой продукции;

6) порядок расчетов за произведенную продукцию или условия оплаты труда с учетом места исполнения трудовой функции.

Следующей немаловажным пунктом в трудовом договоре являются виды трудовых договоров. В зависимости от сроков действия выделяют срочные трудовые договоры и заключаемые на неопределенный срок. Трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в тех случаях, когда установление трудовых отношений на неопределенный срок невозможно ввиду характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Хотя по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться и без учета характера предстоящей работы, условий ее выполнения. Если срок действия трудового договора в самом документе не определен, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Если трудовой договор заключен на определенный срок без достаточных к тому оснований, то по решению суда он может считаться заключенным на неопределенный срок.<sup>1</sup>

Заключение срочного договора работодателем может преследовать цель уклонения от предоставления прав и гарантий работников по договорам на неопределенный срок, однако законом это запрещается. Часть 4 ст. 58 ТК РФ: «В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора

---

<sup>1</sup> Колганова М. Изменение условий трудового договора. Москва 2015. № 7. С. 110.

утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок».<sup>1</sup>

Закон устанавливает, что даже если в трудовом договоре не хватает каких-то обязательных сведений, это не дает права признать его незаключенным или недействительным. То есть договор продолжает действовать, даже если в нем не указаны, например, ИНН работодателя, место заключения трудового договора или он не скреплен печатью и т.п.<sup>2</sup>

Важно помнить, что произвольно поменять условия трудового договора в одностороннем порядке не может ни работник, ни работодатель. До изменений в кодекс, вступивших в силу с 06 октября 2006 года, работодатель имел право, предупредив работника за два месяца менять существенные условия труда. Сейчас в Трудовом кодексе нет такого понятия, но есть ст. Статья 72, регулирующая изменение определенных сторонами условий трудового договора.<sup>3</sup>

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Исключения составляют простой и форс-мажорные обстоятельства, такие как: катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. В этих случаях работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того

---

<sup>1</sup> *Джиоев В.Г.* Право и экономика. 2012. № 12 (298). С. 71.

<sup>2</sup> *Иванова Т.С.* Трудовое право. Москва 2011. №3. 33с.

<sup>3</sup> *Драчук М.А.* Ограничение свободы работодателя в управлении трудовой функцией работника. Омск 2016. № 3 (48). С. 167.

же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Из вышеизложенного можно сделать вывод о том, что трудовой договор порождает индивидуальные права и обязанности сторон – работодателя и работника в рамках опосредуемого им трудового правоотношения. Условия трудового договора определяют, в общем случае, поведение двух субъектов и не носят нормативного, общеобязательного характера. Но это в том случае, если рассматривать конкретный трудовой договор. Вместе с тем если обратиться к какой-либо совокупности трудовых договоров (например, в пределах производственной бригады или цеха), то их условия создают определенную систему взаимодействующих (корреспондирующих) прав и обязанностей. Причем не только по «вертикали»: работник – работодатель, но и по «горизонтали»: работник – работник.<sup>1</sup> При этом поскольку совокупность прав и обязанностей общего трудового процесса создает определенный правовой режим, определяющий поведение работников, то появляются основания относить трудовой договор к числу элементов системы источников трудового права. Значимость трудового договора как источника права подтверждается и требованием законодательства о необходимости заключения его исключительно в письменной форме.

Подпись как форма фиксации согласия стороны с тем, что содержится в документе, дает определенные гарантии для последующей идентификации ее владельца, которая с большой точностью может быть осуществлена при проведении почерковедческой экспертизы. Исходя из этого рекомендуется, подписывая документы, проставлять расшифровку подписи, причем написанную самим же подписавшим документ лицом.<sup>2</sup> Это особенно актуально, если контрагент вместо подписи проставляет нехитрую закорючку, которую несложно будет повторить после недолгой

---

<sup>1</sup> *Ефремов А.В.* О некоторых вопросах, связанных с заключением срочного трудового договора. Москва 2013. № 10 (196). С. 71.

<sup>2</sup> *Кирьянова В.Н.* Труд. Москва 2015. № 1 (22). С. 42.

тренировки любому другому лицу (в такой ситуации не всегда поможет и вышеуказанная экспертиза). Если же контрагент рядом с «галочкой» собственноручно напишет свою фамилию и имя, в действительности подписи можно не сомневаться. Таким образом, действительной будет считаться та подпись, которая может выполнить функцию идентификации её автора, в противном случае договор можно оспорить как подписанный ненадлежащим лицом.

Если подпись не может выполнить функцию идентификации ее автора, договор можно оспорить как подписанный ненадлежащим лицом. Поэтому рекомендуется, подписывая документы, проставлять расшифровку подписи, написанную самим подписавшим документом.<sup>1</sup>

Что касается заверения договоров печатью, то за небольшим исключением в законодательстве нет требования об обязательности такого заверения, есть лишь правило о том, что любая сделка должна быть подписана. В отличие от подписи печать легко подделать, поэтому она может служить лишь дополнительной гарантией аутентичности. То же справедливо и в отношении факсимиле.<sup>2</sup>

Относительно заключения договора посредством использования факсимильной связи можно сказать следующее. Законодательством прямо предусмотрена такая возможность, однако данный способ связан с определенным риском, т.к. технологические особенности указанного вида связи не позволяют точно и достоверно зафиксировать дату, адресата, отправителя и содержание сообщения. Однако ввиду широкого применения на практике факсимильной связи необходимо порекомендовать следующее.

Необходимо вести журнал учета входящих и исходящих сообщений (конечно, такой журнал можно сделать в любой момент, и большого

---

<sup>1</sup> Бильдинова М.С. Трудовая функция работника. Москва 2012. № 15. С. 122.

<sup>2</sup> Волосников А.С. Сборник статей. Уфа 2015. С. 124.

значения он не имеет, но будет являться еще одним доказательством в вашу пользу на суде).

При отправлении важных документов всегда необходимо просить принявшего сделать копию полученного сообщения, проставить на ней свою подпись, а также указать должность, ФИО, дату, время принятия документа и отослать такую копию обратно.

Перечисленные выше приемы, тем не менее, не дают стопроцентной защиты от недобросовестных контрагентов. Одним из наиболее надежных способов снятия подобных вопросов является заключение между сторонами специального соглашения, в котором был бы урегулирован порядок подтверждения договоров, подписанных с помощью факсимиле, а равно переданных посредством факсимильной связи.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> *Володина О.В.* Социально-экономические науки. Москва 2013. № 48. С. 112.

## АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР

Гражданин работал в организации на основании трудового договора. В штат организации в соответствии с указаниями Генерального штаба Вооруженных Сил РФ, в подчинении которого она находилась, были внесены изменения и на его должность теперь могли претендовать только военнослужащие. Должность гражданина, таким образом, подлежала сокращению. Однако гражданину был предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по его письменному заявлению, в связи с регистрацией в качестве кандидата в депутаты Брянской областной Думы до дня официального опубликования результатов выборов. Результаты выборов были официально опубликованы, однако гражданин к работе так и не приступил. Поэтому трудовой договор с ним был расторгнут на основании пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, в связи с его отсутствием на рабочем месте. Гражданин в этот период был временно нетрудоспособен, поэтому обратился в суд с требованием признать увольнение незаконным и восстановить его в занимаемой должности с выплатой компенсации за вынужденный прогул.<sup>1</sup>

Суд первой инстанции истцу отказал. Московский городской суд в апелляционном определении от 26 июня 2015 г. по делу № 33-20425 поддержал позицию суда первой инстанции. Судьи указали, что в соответствии с пунктом 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При этом, следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых ТК РФ работникам в случае

---

<sup>1</sup> Судебная практика. Московский городской суд. URL:<http://ppt.ru/news/137279> (дата обращения: 11.01.2017)

расторжения с ними трудового договора, обязательно следует соблюдать общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности во время его увольнения с работы. В спорной ситуации работник не поставил работодателя в известность о своей нетрудоспособности, а значит, допустил злоупотребление правом.

Гражданин, уволенный работодателем с занимаемой должности помощника капитана плавсостава по причине того, что у него закончилось действие специального права на управление транспортным средством, обратился в суд с заявлением о незаконности своего увольнения. Работодатель счел, что утрата права на управление судами повлекло за собой невозможность исполнения работником своих непосредственных обязанностей по трудовому договору, и уволил его, в то время, когда он находился в отпуске для поправки здоровья, без сохранения заработной платы. Хотя возможность увольнения при наступлении данных обстоятельств предусмотрена пунктом 9 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ, работник счел свои права нарушенными, а увольнение незаконным. Поскольку, в силу статьи 81 ТК РФ, увольнение работодателем по своей инициативе работников, находящихся в отпуске, запрещено.<sup>1</sup>

Суд первой инстанции отказал в удовлетворении исковых требований работника, а Ленинградский областной суд определением от 11.02.2015 № 33-618/2015 оставил это решение без изменений. Судьи указали, что увольнение работников в период нахождения в отпуске становится возможным, если является вынужденным и осуществляется работодателем по независящим от сторон по трудовому договору обстоятельствам, предусмотренным статьей 83 трудового кодекса РФ. При

---

<sup>1</sup> Судебная практика. Московский городской суд. URL:<http://ppt.ru/news/137279> (дата обращения: 11.01.2017)



наступлении этих обстоятельств, к которым, в том числе, относится ситуация с истечением срока действия или приостановлением действия на срок более двух месяцев или лишением работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, работодатель имеет право освободить работника от занимаемой должности по статье 77 ТК РФ. Такое увольнение является законным в случаях, если работодатель не имеет возможности для перевода работника, с его письменного согласия, на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника. Обязанность поддерживать квалификацию и соответствие документов занимаемой должности по трудовому договору по закону несет сам работник. Следовательно, увольнение является законным, а в восстановлении на работе и выплате компенсаций истцу было обосновано отказано.

Миасский городской суд Челябинской области в составе председательствующего судьи Л.А. Рогожкиной.

Рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Румянцева Александра Викторовича к Обществу с ограниченной ответственностью «Алло» о взыскании денежных средств, встречному иску Общества с ограниченной ответственностью «Алло» к Румянцеву Александру Викторовичу о признании трудового договора недействительным, незаключенным установил:

Признать незаключенным трудовой договор между ООО «Алло» и Румянцевым Александром Викторовичем.<sup>1</sup>

В иске Румянцева Александра Викторовича к Обществу с ограниченной ответственностью «Алло» о взыскании заработной платы,

---

<sup>1</sup> Судебная практика. Московский городской суд. URL:<http://ppt.ru/news/137279> (дата обращения: 11.01.2017)

возложении обязанности произвести отчисление взносов в Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования, Пенсионный фонд отказать.

В иске ООО «Алло» к Румянцеву Александру Викторовичу о признании трудового договора недействительным отказать.

Между коммерческой организацией и гражданином был заключен трудовой договор, в соответствии с которым работник был принят на должность начальника службы безопасности в структурное подразделение организации. Между сторонами были заключены дополнительные соглашения к трудовому договору, в соответствии с которыми работник при исполнении служебных обязанностей, связанных с разъездами для служебных целей, мог использовать принадлежащий ему автомобиль и не позднее 3 рабочих дней после окончания каждого месяца использования личного транспортного средства в служебных целях должен был предоставить ответ с отражением общей информации о времени использования и пробеге автомобиля в служебных целях, а также о расходах на приобретение горюче-смазочных материалов с приложением путевых листов и чеков ККТ АЗС.

Позднее гражданин был уволен по собственному желанию. В период работы в организации он неоднократно направлялся в служебные командировки с целью переговоров с арендаторами, учета ТМЦ и взаимодействия с ОВД. На основании нескольких приказов по организации в пользу работника было перечислено и выдано наличными в подотчет несколько сумм. В связи со сменой руководства организации, на основании приказа была проведена инвентаризация расчетов с бывшим работником по заработной плате, подотчетным суммам и прочим выплатам. Как следует из акта инвентаризации, была выявлена дебиторская задолженность гражданина перед организацией. Было выяснено, что все суммы были выданы работнику в полном объеме, однако им не были представлены отчеты.

В связи с тем, что гражданин уже был уволен, был составлен акт о невозможности отобрать объяснение и копия акта была направлена бывшему работнику вместе с требованием о возмещении ущерба. Так как работник от выплаты отказался, организация обратилась в суд.<sup>1</sup>

Решением районного суда города Барнаула иск организации был удовлетворен. С гражданина в пользу организации в счет возмещения материального ущерба были взысканы денежные средства. С указанным решением суда первой инстанции в апелляционном определении от 22 сентября 2015 г. по делу № 33-9058/15 согласился Алтайский краевой суд.

Судьи указали, что в силу ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Аналогично, в статье 242 ТК РФ определено, что полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. По нормам части 3 статьи 232 ТК РФ расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

Как следует из норм статьи 247 ТК РФ, работодатель, до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками, обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт. Работник или его

---

<sup>1</sup> Судебная практика. Московский городской суд. URL:<http://ppt.ru/news/137279> (дата обращения: 11.01.2017)

представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в суде.

Также суд отметил, что при сдаче авансового отчета работнику обязательно выдается расписка за подписью бухгалтера о том, что отчет и подтверждающие документы приняты к проверке, которая представляет собой отрывную часть формы № АО-1. Таким образом доводы работника о том, что он сдавал все отчеты были признаны несостоятельными, поскольку он не смог их доказать документально.

Истец Самойлова О.В., неоднократно уточнив свои исковые требования, предъявила их к ответчику ООО Авиапредприятие «Газпром авиа» и в окончательной редакции просит считать датой расторжения трудового договора от д.м.г, заключенного между истцом и ответчиком день окончательной выплаты истцу ответчиком заработка за время вынужденного прогула, начиная с д.м.г, обязать ответчика в трехдневный срок после вступления в силу решения по данному делу исполнить установленные ст. 84.1 ТК РФ обязанности: отменить приказ №/л от д.м.г за неоднократное неисполнение без уважительных причин своих трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ ), издать приказ об увольнении истца по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. ТК РФ) в день, установленный решением данного суда, вручить истице трудовую книжку с записью об увольнении по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ ) в день, установленный настоящим судом, выплатить истице средний заработок за время вынужденного прогула, начиная с д.м.г по день выплаты в соответствии с решением настоящего суда, исходя из среднедневного заработка в размере 1710 руб. в размере 453150 руб.

В иске Самойловой ФИО11 к ООО Авиапредприятие «Газпром авиа» об установлении даты расторжения трудового договора от д.м.г, заключенного между Самойловой ФИО13 и ООО Авиапредприятие «Газпром авиа» день окончательной выплаты Самойловой ФИО12 заработка за время вынужденного прогула, начиная с д.м.г, обязанности в трехдневный

срок после вступления в силу решения по данному делу исполнить установленные ст. 84.1 ТК РФ обязанности: отменить приказ №/л от д.м.г за неоднократное неисполнение без уважительных причин своих трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ), издать приказ об увольнении Самойловой ФИО14 по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) в день, установленный решением данного суда, вручить трудовую книжку с записью об увольнении по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) в день, установленный настоящим судом, выплатить средний заработок за время вынужденного прогула, начиная с д.м.г по день выплаты в соответствии с решением настоящего суда, исходя из среднедневного заработка в размере 1710 руб. в размере 453150 руб. отказать.

Общество обратилось в арбитражный суд с заявлением к Управлению ФМС России по Краснодарскому краю о признании незаконным и отмене постановления о привлечении к административной ответственности по части 3 статьи 18.15 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Означенное нарушение выразилось в том, что общество направило в отдел УФМС уведомление о заключении трудового договора с гражданином Республики Украина в произвольной форме. Согласно данному уведомлению, гражданин Республики Украина был принят на работу в общество по срочному трудовому договору сроком «с 04.2014 по 14.09.2015» на должность ведущего экономиста финансового отдела. За это общество должно было заплатить штраф в размере 400 тысяч рублей.<sup>1</sup>

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения постановлением апелляционной инстанции, постановление было признано незаконным и отменено. Судебные инстанции сделали вывод о наличии в действиях общества состава вмененного ему административного правонарушения и, признав правонарушение малозначительным, применили

---

<sup>1</sup> Судебная практика. Московский городской суд. URL:<http://ppt.ru/news/137279> (дата обращения: 11.01.2017)

статью 2.9 КоАП РФ. С такими выводами судей согласился Арбитражный суд Северо-Кавказского округа в постановлении от 30 декабря 2015 г. по делу № А32-20784/2015.

Суд указал, что в силу статьи 13 Федерального закона № 115-ФЗ работодатель, привлекающий для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина, обязан уведомлять территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции в субъекте РФ, на территории которого данный иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, о заключении и прекращении (расторжении) с данным иностранным гражданином трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ в срок, не превышающий 3 рабочих дней с даты его заключения или прекращения. Уведомление может быть направлено работодателем на бумажном носителе либо подано в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети интернет, включая единый портал государственных и муниципальных услуг. Форма и порядок уведомления ФМС о заключении трудового договора с иностранными гражданами утверждены приказом ФМС Российской Федерации от 28.06.2010 № 147.

Гражданин, работавший генеральным директором организации был уволен с занимаемой должности решением единственного участника

ООО в связи с окончанием срока трудового договора. Этот договор являлся для работника работой по совместительству и предусматривал частичную занятость. Кроме того сторонами было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно которому п. 1.3 договора изложен в следующей редакции: «Настоящий договор является срочным трудовым договором в соответствии с частью 3 статьи 59 Трудового кодекса РФ и заключен на срок до..».

Однако сам работник считал, что был уволен раньше срока на незаконных основаниях. Он обратился в суд с исковым заявлением

о признании увольнения незаконным, признании прекращенным трудового договора в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица решения о прекращении трудового договора, взыскании денежной компенсации, компенсации морального вреда, судебных расходов.<sup>1</sup>

Суд первой инстанции в удовлетворении исковых требований отказал. Санкт-Петербургский городской суд апелляционным определением от 29.06.2015 № 33-10656/2015 по делу № 2-137/2015 оставил решение суда первой инстанции в силе. Судьи отметили, что факт досрочного расторжения трудового договора с истцом не нашел своего подтверждения и оснований для переквалификации увольнения истца по ст. 278 Трудового кодекса РФ, а также для выплаты компенсации в соответствии со ст. 279 Трудового кодекса РФ при таких обстоятельствах не имеется.

Суды обоснованно отклонены доводы истца о том, что трудовой договор должен считаться заключенным на неопределенный срок. Ведь если трудовой договор был заключен с указанием срока действия, то его срочность подтверждается условиями, дополнительным соглашением, и не противоречит решению единственного участника ООО, а также нормам статьи 59 ТК РФ и статьи 275 ТК РФ.

Работники коммерческой организации не выполнили приказ своего работодателя, непосредственно касающийся исполнения ими рабочих обязанностей и приняли самостоятельное решение, противоречащее данному приказу о невозможности выполнения требуемых работ по причине недостаточного материально-технического обеспечения. Руководство организации сочло это нарушением трудовой дисциплины и вынесло нарушителям строгие выговоры в приказе по организации, одновременно лишив их премиальных выплат. Ведь, в соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ, работники обязаны соблюдать трудовую дисциплину. Работники не согласились с дисциплинарным взысканием и обратились

---

<sup>1</sup> Судебная практика. Московский городской суд. URL:<http://ppt.ru/news/137279> (дата обращения: 11.01.2017)

в суд с заявлением о его отмене, а также взыскании с работодателя премиального вознаграждения, которого их лишили из-за выговоров.<sup>1</sup>

Суд первой инстанции удовлетворил иски работников, однако Санкт-Петербургский городской суд апелляционным определением от 04.12.2014 № 33-19208/2014 по делу № 2-2693/2014 отменил решение районного суда и отказал истцам в удовлетворении исковых требований.

Судьи отметили, что в статье 193 Трудового кодекса РФ, регламентирующей порядок применения дисциплинарных взысканий, содержится указание, что до применения работодателем дисциплинарного взыскания он должен затребовать от работника письменное объяснение. Если такое объяснение не предоставлено работником по истечении двух рабочих дней с момента нарушения трудовой дисциплины, работодатель обязан составить об этом акт. В этом случае отсутствие объяснения работника не будет являться препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Такое взыскание может быть применено не позже, чем через один месяц со даты обнаружения дисциплинарного проступка, исключая время болезни или пребывания работника в отпуске.

Как следует из разъяснений, данных Верховным Судом РФ, в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при оспаривании дисциплинарного взыскания работником в суде, необходимо учитывать, что неисполнением работником своих трудовых обязанностей без уважительных причин является дисциплинарным проступком. По нормам п. 2 ч. 1 ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка работником по его вине, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде выговора. Поскольку в спорной ситуации существуют свидетели факта

---

<sup>1</sup> Судебная практика. Московский городской суд. URL:<http://ppt.ru/news/137279> (дата обращения: 11.01.2017)



отказа работников от выполнения работ, доказательства отказа истцов от дачи объяснений своему поступку и от ознакомления с приказом о вынесении выговора, решение работодателя о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора и лишения премиальных выплат виновных работников является справедливым и оправданным.

Гражданин работал в должности водителя автомобиля-топливозаправщика в государственном унитарном предприятии по очистке и благоустройству водоемов. Он был уволен с занимаемой должности на основании части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ за прогулы. Однако еще за месяц до приказа об увольнении гражданин написал заявление об увольнении по собственному желанию, которое было получено отделом кадров предприятия. При этом, после написания этого заявления гражданин заболел и был временно нетрудоспособен, о чем ему был выдан листок временной нетрудоспособности. Однако работодатель составил акт об отсутствии работника на рабочем месте и затребовал у него письменные пояснения. Гражданин от дачи этих пояснений отказался и был уволен за прогулы. Трудовая книжка ему была выдана своевременно.<sup>1</sup>

Гражданин обратился в суд с исковым заявлением о взыскании с предприятия заработной платы за время вынужденного прогула, изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию и взыскании компенсации морального вреда.

Суд первой инстанции в удовлетворении заявленных исковых требований отказал. Однако судебная коллегия апелляционной инстанции с выводами суда не согласилась и вынесла апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 21.05.2015 № 33-5868/2015 по делу № 2-4905/2014, которым удовлетворила исковые требования работника.

Судьи отметили, что из разъяснений, содержащихся в пункте 22 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2

---

<sup>1</sup> Судебная практика. Московский городской суд. URL:<http://ppt.ru/news/137279> (дата обращения: 11.01.2017)

«О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Ведь расторжение трудового договора по собственному желанию, в соответствии со статьей 80 ТК РФ, является реализацией гарантированного работнику права на свободный выбор труда и не зависит от воли работодателя. Обстоятельств, в силу которых работодатель вправе отказать работнику в расторжении трудового договора действующее законодательство не предусматривает.

В спорной ситуации истец явился на работу в последний рабочий день, после подачи заявления, предъявил листок нетрудоспособности и потребовал расчет и трудовую книжку. Однако работодатель не выдал расчет, сославшись на ошибку в больничном листке. Когда на следующий день работник принес исправленный больничный лист, работодатель уже предъявил ему претензию за совершенный прогул. Статьей 394 ТК РФ предусмотрено, что в случае признания увольнения незаконным суд может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию, в соответствии со статьей 77 ТК РФ. Что и было сделано в спорной ситуации.

С. обратился к мировому судье судебного участка № 25 Санкт-Петербурга с иском к ЗАО «Торговая фирма «Юбилей», В., Я. и другим о признании незаконным отстранения от работы, взыскании среднего заработка и возложении на ответчиков обязанности не чинить препятствий в выполнении им обязанностей генерального директора общества. В обоснование заявленных требований истец указал, что 19 сентября 2004 г.

решением внеочередного собрания акционеров ЗАО «Торговая фирма «Юбилей» он был избран генеральным директором общества; в тот же день с ним был заключен трудовой договор с установлением заработной платы в размере 60 тыс. рублей в месяц; однако 22 сентября 2004 г. решением Наблюдательного совета он был отстранен от работы.

Решением мирового судьи судебного участка № 25 Санкт-Петербурга от 26 октября 2004 г. и дополнительным решением того же судьи от 2 ноября 2004 г. решение Наблюдательного совета ЗАО "Торговая фирма «Юбилей» признано незаконным, за истцом признаны права генерального директора общества, предусмотренные Федеральным законом "Об акционерных обществах", в том числе право на ведение, хранение и восстановление реестра акционеров (реестра владельцев именных ценных бумаг); на ЗАО «Торговая фирма «Юбилей» возложена обязанность не чинить с. препятствий в осуществлении им должностных прав и обязанностей, обеспечить беспрепятственный вход во все помещения общества и пребывание в них; в пользу истца взыскан средний заработок за время вынужденного прогула.<sup>1</sup>

Необходимо уделять больше внимания трудовым отношениям. Среди условий трудового договора, устанавливаемых по соглашению сторон, в судебной практике преобладают дела о взыскании заработной платы с организации. Это имеет важное практическое значение в трудовых правоотношениях и без внимания оставить невозможно

---

<sup>1</sup>Судебная практика. Московский городской суд. URL:<http://ppt.ru/news/137279> (дата обращения: 11.01.2017)

## МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ПО ТЕМЕ ВКР

Тема: Обязательные условия трудового договора

Занятие разработано для студентов средней(высшей) образовательной организации, для юридических специальностей

Курс (дисциплина): Трудовое право

Цель:

понятие и виды рабочего времени;

понятие и виды времени отдыха;

законодательные акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности.

Форма занятия: лекция.

Методы: словесные, практические, поисковые, объяснительно-иллюстративные, частично-поисковые, инструктивно-практические, репродуктивные, информационно-обобщающие, исследовательские и т.п.

Средства обучения (раздаточный материал):

Цели:

Дидактические:

Создать условия для формирования знаний, умений по теме.

Формировать общие компетенции обучающихся:

- понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес;
- организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;
- осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития;
- выделять главное при работе с текстом, ставить цель и планировать свою деятельность;

- осуществлять, самооценку и взаимооценку;
  - использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности;
  - уметь работать в команде;
  - брать на себя ответственность за работу членов команды, за результат выполнения заданий.
3. Воспитывать высокий уровень мотивации к получению выбранной профессии, самостоятельность, умение сотрудничать, уважительно относиться к мнению других.

План занятия: 110 минут.

1. Организационная часть 10 минут.

1.1 Цель занятия и актуальность темы 5 минут.

2. Основное содержания занятия 50 минут.

2.1 Рассказ учителя 5 минут.

2.2 Работа в группах 10 минут.

2.3 выступление групп 20 минут.

3. Подведение итогов 10 минут.

Судебная практика

Бухгалтер Анохина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ), после достижения ребенком возраста полутора лет решила выйти на работу и обратилась к главному бухгалтеру с просьбой установить для нее неполный рабочий день – по четыре часа в день. Начальник отдела кадров, куда направил ее главный бухгалтер, разъяснил, что она имеет право находиться в отпуске без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста трех лет, в течение которого ей будет выплачиваться компенсация, а не требовать установления неполного рабочего дня.

Обоснованно ли требование Анохиной? Прав ли начальник отдела кадров?

Ответ: В соответствии со ст. 256 ТК РФ требование Анохиной обоснованно, так как по заявлению женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего

времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Отдел кадров направил в профком проект приказа о привлечении электромонтера Чернышева к работе в выходной день. Председатель профкома написал на проекте приказа: «Не возражаю».

Правильны ли действия отдела кадров и председателя профкома?

Ответ: Нет, так как в соответствии со ст. 113 ТК РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудовой договор занимает центральное место в трудовом праве. На основании трудового договора возникают трудовые отношения работника с работодателем, что неизбежно влечет включение этих субъектов в целую систему отношений, которые регулируются трудовым правом.

По трудовому договору работник становится членом трудового коллектива и приобретает дополнительные льготы, установленные коллективным договором и социально-партнерскими соглашениями, а также право на участие в управлении организацией. С заключением трудового договора на его стороны распространяются трудовые права и обязанности, предусмотренные другими институтами трудового права (по ограничению рабочего времени, отпускам, по оплате, охране труда и т.д.). Таким образом, трудовой договор является основанием распространения на работника общего и специального трудового законодательства. Трудовой договор – это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это делать через другое лицо. Поэтому данный договор охраняет личность работника, его здоровье, честь и достоинство.

Таким образом, подводя итоги, можно сказать, что трудовой договор выполняет функцию трудовых правоотношений и призван индивидуализировать трудовые правоотношения применительно к личности работника и конкретного работодателя. Именно посредством трудового договора осуществляется обычно включение гражданина-работника в трудовой коллектив организации. С момента заключения трудового договора гражданин становится работником данной организации и на него полностью распространяется трудовое законодательство и действие локальных правовых актов нормативного характера, принятых в этой организации.

Юридическое значение трудового договора служит основанием существования и развития трудового правоотношения: изменение сторонами условий трудового договора означает обычно переводы и перемещения по работе, т.е. изменение трудовых правоотношений, а расторжение трудового договора означает прекращение трудовых правоотношений.

Также следует отметить, что, несмотря на многие недостатки в практике применения трудового договора, на сегодняшний день из всех форм реализации права граждан на труд, трудовой договор следует признать главной формой, так как именно он лучше всего отвечает потребностям трудовых отношений рыночной экономики, основанной на наемном характере труда. Учитывая негативные последствия распространения срочных трудовых договоров, при совершенствовании законодательства государству необходимо предусматривать меры по законодательному ограничению срочных трудовых договоров, по усилению ответственности за применение гражданско-правовых договоров в трудовых отношениях.

Проанализировав данную работу, можно выделить ряд проблем. Важно обратить внимание на неграмотность работников в области заключения трудовых договоров. По законодательству, работодатель обязан в трудовом договоре указывать все пункты трудовой деятельности связанной с трудовой функцией. Часто, в Российской Федерации применяется практика «белой» и «черной» заработной платы. Работодатели уклоняются от налогов, заключая договор с работником на несоответствующей действительности заработной плате, с целью минимизирования оплаты налога в государственную казну, вследствие чего государство теряет огромные деньги. Так же это негативно сказывается на пенсии работника. Считаю необходимым уделить больше внимания законодателю данной теме и защитить права рядовых работников, так как в случае отказа, многие работодатели расторгают уже действующий договор, аргументируя это каким-нибудь незначительным нарушением со стороны работника, либо не заключают договор изначально. Нужно



обращать больше внимания рядовым работникам. Этот слой трудоспособных граждан наиболее незащищенный.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Нормативные правовые акты

Конституция РФ от 12.12.1993 г. (в ред. от 21.07.2014 г.) //Собрание законодательства РФ. 21.07.2014. №9. Ст. 851.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)// Российская газета. 2001. 31 дек.

### Судебная практика

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. URL:<http://ppt.ru/news/137279> (дата обращения: 11.01.2017).

Суд первой инстанции определением от 11.02.2015 № 33-618/2015 оставил это решение без изменений. URL:<http://ppt.ru/news/137279> (дата обращения: 11.01.2017).

Постановление городского суда Челябинской области РФ от 22.10.2014 №4 «о взыскании денежных средств». URL:<http://ppt.ru/news/137279> (дата обращения: 11.01.2017).

Решением суда первой инстанции в апелляционном определении от 22 сентября 2015 г. по делу № 33-9058/15 согласился Алтайский краевой суд. URL:<http://ppt.ru/news/137279> (дата обращения: 11.01.2017).

Решение Подольского городского суда Московской области от 05.12.2011 г. Дело № 2-7599/11. URL:<https://rospravosudie.com/court-podolskij-gorodskoj-sudmoskovskaya-oblast-s/act-10052434> (дата обращения: 11.01.2017).

Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа в постановлении от 30 декабря 2015 г. по делу № А32-20784/2015. URL:<http://ppt.ru/news/137279> (дата обращения: 11.01.2017).

Постановлением Санкт-Петербургского городского суда апелляционным определением от 29.06.2015 № 33-10656/2015 по делу № 2-137/2015. URL:<http://ppt.ru/news/137279> (дата обращения: 11.01.2017).

Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». URL:<http://ppt.ru/news/137279> (дата обращения: 11.01.2017).

Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». URL:<http://ppt.ru/news/137279> (дата обращения: 11.01.2017).

Решение мирового судьи судебного участка № 25 Санкт-Петербурга от 26 октября 2004 г. и дополнительным решением того же судьи от 2 ноября 2004 г. URL:<http://ppt.ru/news/137279> (дата обращения: 11.01.2017).

## Литература

*Акатьева М.Д.* Исполнение трудовых обязанностей по трудовому и гражданско-правовому договорам. // Бухгалтерский учет. М. 2011. № 1. С. 25-30.

*Бильдинова М.С.* Трудовая функция работника и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений. / М., 2012. № 15. С. 118-122.

*Блинова Ю.В.* Увольнение работника по основаниям, предусмотренным трудовым договором: отдельные проблемы толкования и правоприменения. Гражданское общество и правовое государство. // М. 2015. С. 37-39.

*Брюхина Е.Р., Новикова Н.В.* Ученический договор с лицом, ищущим работу, как альтернатива трудовому договору с испытательным сроком.

Вестник Пермского университета. // М. Юридические науки. 2013. № 3 (21). С. 40-47.

*Бугров Л.Ю.* Содержание трудового договора. Вестник Пермского университета. // М. Юридические науки. 2012. № 2. С. 84-104.

*Власов В.И., Крапивин О.М.* Гражданин и право. // М. 2012. № 7. С. 33-47.

*Власов В.И., Крапивин О.М.* Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Гражданин и право. // М. 2012. № 7. С. 33-47.

*Володина О.В.* Распоряжения интеллектуальными правами по трудовым договорам и договорам заказа. // М. Социально-экономические науки. Москва 2013. № 48. С. 109-114.

*Волосников А.С.* Специальная оценка условий труда: дополнение условий трудового договора в сборнике: закономерности и тенденции развития науки в современном обществе. // М. Сборник статей Международной научно-практической конференции. Уфа 2015. С. 123-124.

*Воробьёва Е.В.* Трудовой договор. // М. 2014. С. 2-15.

*Гамидли Г.Б.* Теоретические и практические значение классификаций условий трудового договора Москва 2013. № 5. С. 97-104.

*Джиоев В.Г.* Критерии разграничения трудового договора и договора подряда в целях регулирования трудовых правоотношений. Право и экономика. 2012. № 12 (298). С. 70-73.

*Домрачева О.* Возможно ли признать трудовой договор незаключенным (недействительным)? Москва 2011. № 11. С. 30-33.

*Драчук М.А.* Ограничение свободы работодателя в управлении трудовой функцией работника. Омск 2016. № 3 (48). С. 164-168.

*Ершова Е.А., Очередыко В.П.* Изменение трудовых правоотношений Российское правосудие. Москва 2010. № 11. С. 40-47.

*Ефремов А.В.* О некоторых вопросах, связанных с заключением срочного трудового договора. Москва 2013. № 10 (196). С. 68-71.

*Иванова Т.С.* Правовое значение обязательных условий в трудовых договорах с совмещителями и юридически значимые обстоятельства при применении положений статьи 288 ТК РФ. Трудовое право. // М. 2011. № 3. С. 27-37.

*Иванчина Ю.В., Виклюк А.М.* Приоритет охраны здоровья работника как условие оптимального соотношения социальной и производственной функций трудового права. // М. 2013. № 1 (3). С. 232-239.

*Кириянова В.Н.* Реализация функций зарплаты работников сельхозорганизаций в системе социально-трудовых отношений. 2015. № 1 (22). С. 42-46.

*Козлов М.А.* Перевод на «эффективный контракт» как изменение существенных условий трудового договора. Москва 2012. № 10. С. 63-72.

*Колганова М.* Изменение условий трудового договора. Москва 2015. № 7. С. 106-116.

*Косов И.А.* Трудовое право. Трудовой договор. Учебное пособие «Российский гос. гуманитарный ун-т». Ин-т экономики, упр. и права. // М. Юридический фак. 2011. С. 66-75.

*Кузнецов Д., Белицкая И.* Алгоритм заключения трудового договора: профилактика нарушений. Москва 2013. № 11. С. 170-179.

*Лазор В.В.* Содержание трудового договора в современных условиях: анализ правового регулирования и проблемные вопросы. // М. 2016. № 34. С. 42-50.

*Лайкова М.А.* Оплата труда как обязательное условие трудового договора с руководителем организации. // М. 2016. № 2 (40). С. 51-56.

*Лещух Д.Р.* К вопросу о трудовом договоре в системе источников трудового права. Вестник Пермского университета. / М., Юридические науки. Пермь 2013. № 3 (21). С. 114-121.

*Петерс А.Н.* Установление трудовой функции в трудовом договоре. // М. Вестник Омской юридической академии. 2011. № 14. С. 36-37.

*Петрушкина А.В.* Ограничения прав работников при изменении определенных сторонами условий трудового договора. // М. 2015. № 6. С. 113-122.

*Поротова Т.В.* Мотивация трудовой деятельности работников как функция и элемент системы управления персоналом. // М. Экономика и предпринимательство. 2016. № 1-2 (66-2). С. 615-617.

*Северцова Т.В.* О заключении трудового договора с условием предварительного испытания (по законодательству Российской Федерации). М. 2016. С. 144-146.

*Семенова Е.А.* К вопросу об изменении условий трудового договора. // М. 2014. № 7. С. 68-78.

*Тихомиров М.Ю.* Заключение трудового договора и оформление приема на работу. // М. 2015. С. 27-34.

*Урчуков Р.М.* Практические аспекты прекращения трудовых отношений с руководителем организации по дополнительным основаниям, предусмотренным трудовым договором. //М. Пробелы в российском законодательстве. 2016. № 8. С. 149-152.

*Цесарский Ф.А.* Учение Л.С. Таля о трудовом договоре как основе развития современных теорий трудового права. // М. Проблемы законности. 2011. № 115. С. 66-74.

*Чубыкина О.В.* Соотношение понятий трудовой договор и гражданско-правовой договор подряда трудовых отношений В сборнике: Проблемы и тенденции инновационного развития агропромышленного комплекса и аграрного образования России. // М. Материалы Международной научно-практической конференции: В 4-х томах. 2012. С. 106-109.

*Шишкин В.В.* Конституционные основы (принципы). // М. 2014. С. 33-39.