

УДК/UDC 349.2

Проблемы формы и содержания трудового договора в практической деятельности

Пелипенко Марта Сергеевна

студентка юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г.Краснодар, Россия

e-mail: p.marta06@yandex.ru

Аннотация

В данной статье автор раскрывает значение трудового договора, а также его форму и содержание как с точки зрения законодателя, так и в практической деятельности. Помимо этого, автор также излагает проблемы, связанные с сущностью самого трудового договора, особенностями его заключения как немаловажным аспектом в последующей защите прав любой из сторон, заключающих его. Как известно, пути теории и практики разнятся в юриспруденции, потому наиболее целесообразно было пояснить в статье не только нормы, закрепленные законодателем, но и раскрыть их действие на примерах. После изложения каждой проблемы автор предлагает пути их разрешения не только на законодательном уровне, но и объясняет, как это будет работать на практике.

Ключевые слова: трудовое право, законодательство, проблемы трудового права, трудовой договор, форма, содержание, заключение.

Some Issues of the Form and Content of a Labour Contract in Practice

Pelipenko Marta Sergeyevna

student of the Faculty of Law

Kuban State Agrarian University

Krasnodar, Russia

e-mail: p.marta06@yandex.ru

Abstract

In this article, the author reveals the importance of the employment contract, its form and content both from the point of view of legislation and practice. The author also presents the problems associated with the essence of the employment contract itself and its conclusion as an important aspect in the following protection of the rights of either party to it. As is generally known, theory and practice often don't correspond to each other in jurisprudence, that is why it is reasonable not only to explain the norms consolidated by the legislator, but also show how they act in practice. After presenting each problem, the author suggests ways to resolve them not only at the legislative level, but also explains how this will work in practice.

Key words: labour law, legislation, problems of labour law, labour contract, form, content, conclusion.

Сейчас трудно представить себе отношения в трудовой сфере, не связанные трудовым договором. Несмотря на разнообразие профессиональных сфер, большинство правоотношений, связанных с трудом, регулируются именно трудовым договором.

Согласно ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами [1]. Один экземпляр передается работнику, другой находится у работодателя [2]. Исходя из текста этой статьи, можно четко проследить смысл существования трудового договора. При приеме работника на работу, как известно, подписывается соответствующий приказ о назначении. В связи с этим у практиков возникает вопрос о том, зачем нужен трудовой договор, если есть должностной регламент, правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор и приказ о назначении на должность.

Письменная форма трудового договора, в котором отражаются все нюансы работы, просто необходима, особенно если у работодателя отсутствуют локальные нормативные акты. Трудовой договор выгоден обеим сторонам в случае возникновения трудового спора, ввиду того что все условия работы фиксируются в одном документе, имеющим обязатель-

ную силу для сторон.

В ст. 57 ТК РФ раскрывается содержание трудового договора. Условно его можно поделить на три части: первая включает в себя характеристику работника и работодателя, во второй части содержатся обязательные условия, закрепленные в законе, а в третьей — дополнительные условия, т. е. те, которые стороны могут устанавливать по своему усмотрению. В отличие от дополнительных условий, без обязательных трудовой договор будет считаться недействительным.

Рассматривать трудовой договор, его форму и содержание только как правовые категории было бы не совсем правильно, на наш взгляд. Он включает в себя не только правовые аспекты, но и некоторые социологические и психологические аспекты, о которых нельзя забывать. К примеру, в ТК РФ ничего не говорится о возможности заключения трудового договора с двумя и более нанимающимися работниками, к примеру с бригадой рабочих, которые совместно выполняют одну функцию в определенной работе, и нецелесообразно заключать трудовой договор с каждым из них. В рамках выполнения определенных работ, к примеру монтажных, можно заключить срочный трудовой договор с руководителем отдельной бригады, который будет выступать от ее имени и в ее интересах [3].

Большой проблемой в современном мире трудовых правоотношений является то, что при приеме работника на работу работодатель диктует ему свои уже сложившиеся условия, с которыми первый либо соглашается, либо ищет другую работу. С одной стороны, это нормальное и неотъемлемое право работодателя, а с другой — некое ущемление прав работника. На практике, по сути, трудовой договор представляется как договор присоединения к определенным условиям.

К сожалению, в нынешнем трудовом законодательстве еще не закреплены эффективные гарантии сохранения за работником его рабочего места в случае рассмотрения трудового спора в КТС или в суде. Решением последней проблемы может стать усиление роли профсоюзов, так как они могли бы оспорить содержание трудового договора, который так

или иначе ущемляет права работников.

Трудовой кодекс также закрепляет обязанность работодателя знакомить работника, которого он принимает на работу, не только с правилами внутреннего трудового распорядка, но и с иными локальными нормативными актами. При приеме на работу стороны могут заключить, помимо, трудового договора, соглашения к нему. Все это в совокупности составляет нормативную основу поведения и действий работника на рабочем месте, приводящую к проблеме трудности ее определения на стадии заключения трудового договора.

Иначе говоря, возможность заключения различных соглашений к трудовому договору и наличие у работодателя разнообразных локальных актов ведут к корректировке положений трудового договора и часто на практике приводят к ущемляющим работника условиям работы.

Возвращаясь к положениям статьи 57 ТК РФ, подчеркнем, что в ней идет речь о содержании именно документа, которым является трудовой договор [4]. Т. е. содержание трудового договора — это некая трудовая сделка, а правовой документ, именуемый трудовым договором, — его внешняя форма выражения.

Многие работодатели отступают от правил этой статьи. хотя законом это запрещено. Чтобы избежать случаев нарушения положений этой статьи. необходимо установить в самой статье санкции по отношению к работодателю или его представителям, побуждающим последних к неукоснительному соблюдению этой нормы без какой-либо альтернативы действий, так как возможность наступления юридической ответственности обусловлена наличием правовых норм, регулирующих определенные отношения [5].

На наш взгляд, неясность в правоприменительной практике составляет детерминирование правовой природы трудового договора, заключенного с руководителем организации, ввиду принадлежности оформления данного правоотношения посредством трудового договора либо гражданско-правовой сделки. Для единообразия в практике считаем необходимым изложить позицию судов касательно данного вопроса в

Постановлении Пленума ВС РФ. Также следует внести соответствующие изменения в трудовое законодательство и установить запрет распространения нормы гражданского права на условия трудового договора, который имеет трудовую природу, если ТК РФ не будет регулироваться иное.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст. 3.
2. Абрамова О. В., Серегина Л. В. Практика применения ТК РФ. Некоторые спорные вопросы // Журнал российского права. 2007. № 8. С. 11–19.
3. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М.: Вердикт-1М., 1999. 371 с. С. 172–174.
4. Лебедев В. М. К вопросу о понятии и содержании трудового договора // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2 / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб.: Издательский дом С.-Петербур. гос. ун-та; Издательство юридического факультета С.-Петербур. гос. ун-та, 2007. 840 с. С. 174–181.
5. Адриановская Т. Л., Баева С. С. Дифференциация ответственности в трудовом праве // Современная научная мысль. 2017. № 6. С. 304–308.