

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой

_____ П.Г. Алексеенко

« _____ » _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Правовое регулирование трудовых отношений в организациях, осуществляющих торговую деятельность

Исполнитель

студент группы 321 сб 3

Л. Г. Пан

Руководитель

П. Г. Алексеенко

Нормоконтроль

О. В. Громова

Благовещенск 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

_____ П.Г. Алексеенко

« » _____ 2016 г.

З А Д А Н И Е

К выпускной квалификационной работе студента 321 сб 3 группы Пан Л.Г.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Правовое регулирование трудовых отношений в организациях осуществляющих торговую деятельность

(утверждена приказом от 10.01.2017 № 04-уч.)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта): 01.02.2017 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральный закон «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», специальная юридическая литература, правоприменительные акты.

4. Содержание выпускной квалификационной работы: Общая теоретико-правовая характеристика трудовых отношений. Особенности и проблемы правового регулирования трудовых отношений в организациях осуществляющих торговую деятельность.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): нет.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов): нет.

7. Дата выдачи задания: 16.10.2016.

Руководитель дипломной работы: П.Г. Алексеенко, доцент, к.ю.н.

8. Задание принял к исполнению 16.10.2016 _____

(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 69 с., 82 источника.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ТРУД, ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ, РАСТОРЖЕНИЕ, ТОРГОВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ, РАБОТНИК, РАБОТОДАТЕЛЬ, ТРЕБОВАНИЯ, МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР, КОЛЛИЗИЯ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Объектом бакалаврской работы является трудовые отношения в организациях, осуществляющих торговую деятельность.

Цель работы – проведение комплексного научного анализа нормативно-правовых актов, специальной литературы и материалов судебной практики, посвященных вопросам возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений в организациях осуществляющих торговую деятельность.

В основу научного исследования легли как отечественное, так и зарубежное законодательство, а также труды ученых-юристов по широкому спектру проблем в области заключения, изменения и прекращения трудовых договоров в организациях осуществляющих торговую деятельность.

В процессе написания выпускной квалификационной работы применялись как общенаучные методы, среди которых исторический, логический, системный, так и специальные методы, в том числе метод конкретно-социологических исследований, статистический метод, сравнительно-правовой и др.

В ходе исследования были выявлены недостатки правового регулирования трудовых отношений в организациях, осуществляющих торговую деятельность и предложены механизмы по их устранению, в том числе по совершенствованию действующего законодательства.

Практическая реализация указанных предложений позволит устранить существующие правовые пробелы и коллизии в вопросах правового регулирования трудовых отношений в организациях, осуществляющих торговую деятельность.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Общая теоретико-правовая характеристика трудовых отношений	8
1.1 Понятие и юридическая природа трудовых отношений	8
1.2 Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений	12
1.3 Порядок изменения трудовых отношений	17
1.4 Классификация оснований прекращения трудовых отношений	23
2 Особенности и проблемы правового регулирования трудовых отношений в организациях осуществляющих торговую деятельность	29
2.1 Особые требования, предъявляемые при заключении трудового договора с работником торговли	29
2.2 Проблемы правового регулирования труда руководителей торговой организации	34
2.3 Проблемы признания отношений, связанных с использованием личного труда в торговых организациях и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями	43
2.4 Особенности распределения ущерба между работниками торговой организации при коллективной материальной ответственности	46
Заключение	53
Библиографический список	61

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы трудно обусловлено рядом факторов. Именно трудовые отношения позволяют людям получать заработную плату – основной источник средств существования, создавать объекты материального мира и условия комфортной жизни. Большое количество граждан Российской Федерации трудится, как правило, в течение нескольких десятилетий, то есть на протяжении почти всей жизни. Именно поэтому вопросы, связанные с глубокой теоретической разработкой проблем регулирования трудовых отношений, не теряют своей актуальности. Потребность заостренного внимания к нормативному регулированию трудовых отношений в последнее время приобретает особый характер, обусловленный с одной стороны значимостью труда в жизни отдельного человека и всего общества, а с другой стороны – постоянно меняющимися экономическими условиями, которые подталкивают законодателя к изменению правового поля. В условиях, когда в Российской Федерации в результате оптимизации производства обострились конкуренция на рынке труда, появилась объективная необходимость провести ревизию норм, обеспечивающих защиты работников, с одной стороны, и создание благоприятных условий для решения кадровых вопросов на предприятии, с другой стороны.

Особая значимость темы выпускной квалификационной работы обусловлена тем, что по официальным данным Правительства Амурской области оборот розничной торговли за последние пять лет вырос более чем в два раза и составил по итогам 2015 года 145669, 1 млн. рублей. При этом в структуре валового регионального продукта на 2015 год оптовая и розничная торговля составляет 12 %. Таким образом, вопросы правового регулирования заключения, изменения и прекращения трудовых договоров в организациях осуществляющих торговую деятельность имеют большую значимость для большого количества жителей региона, вовлеченных в этот сегмент экономики.

Особое внимание необходимо уделить особенностям правового регулирования заключения трудового договора с работниками торговых организаций, выраженных в необходимости обязательного прохождения предварительного медицинского осмотра. Кроме этого, до сих пор остается не урегулированный вопрос, касающийся статуса правовых отношений торговых организаций и назначаемого руководителя.

Все это требует дательного научного анализа как общих вопросов правового регулирования процедуры заключения, изменения и прекращения трудовых договоров, так и особенных вопросов, касающихся организаций, осуществляющих торговую деятельность.

Объектом выпускной квалификационной работы являются трудовые отношения в организациях, осуществляющих торговую деятельность. Предметом исследования является трудовое законодательство, а также иные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в организациях осуществляющих торговую деятельность.

Цель выпускной квалификационной работы состоит в проведении комплексного научного анализа возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений в организациях осуществляющих торговую деятельность.

Поставленная цель может быть достигнута путем решения задач:

- раскрыть понятие и юридическую природу трудовых отношений;
- исследовать трудовой договор, как основания возникновения трудовых отношений;
- изучить порядок изменения трудовых отношений;
- провести классификацию оснований прекращения трудовых отношений;
- исследовать особые требования, предъявляемые при заключении трудового договора с работником торговли;
- проанализировать проблемы правового регулирования труда руководителей торговой организации;
- выявить проблемы признания отношений, связанных с использовани-

ем личного труда в торговых организациях и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями;

- определить особенности распределения ущерба между работниками торговой организации при коллективной материальной ответственности.

В основу научного исследования, проведенного в рамках настоящей выпускной квалификационной работы, легли как отечественное, так и зарубежное законодательство, а также труды ученых-юристов по широкому спектру проблем в области заключения, изменения и прекращения трудовых договоров в организациях осуществляющих торговую деятельность.

В процессе написания выпускной квалификационной работы используются:

- 1) общенаучные методы: исторический, логический, системный;
- 2) специальные методы: метод конкретно-социологических исследований, статистический метод, сравнительно-правовой, формально-юридический, аналогия, группировка, метод экспертных оценок.

1 ОБЩАЯ ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1.1 Понятие и юридическая природа трудовых отношений

В сферу правового регулирования отрасли трудового права входят различные виды правоотношений, среди которых доминирующее положение занимают трудовые правоотношения. Они являются результатом влияния норм, содержащихся в трудовом законодательстве, на отношения возникающие в процессе применения труда наемных работников. Указанные правоотношения регулируются нормами Трудового кодекса Российской Федерации в статье 15 которого дано понятие трудовых отношений¹. В ней указано, что это «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором».

В указанной статье определяется понятие трудового отношения, позволяющее выявить признаки, характерные исключительно трудовым отношениям, что, в свою очередь, позволит отеснить от трудовых гражданские отношения, связанных с трудом. Эти признаки заключаются в следующем².

1. В период реализации трудовых отношений работник присоединяется к определенному трудовому коллективу, принимает на себя обязательства выполнять правила внутреннего трудового распорядка, что несвойственно отношениям, связанным с трудом, но урегулированным нормами гражданского права. Между тем подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в данной организации, означает, что волевая деятельность работника производится в условиях кооперативного труда. Именно он устанавливает дей-

¹ Трудовое право России / под ред. проф. А.М. Куренного. М., 2014. С. 97.

² Толкунова В.Н. Трудовое право. М., 2014. С. 60.

ствие правовых норм, регулирующих вопросы времени работы и отдыха, ответственности работников за неисполнение или некачественное исполнение трудовых функций, т.е. тех правовых институтов, которые относятся к трудовому праву. Это характерное отличие, позволяющее отграничить трудовые от гражданско-правовых отношений, когда труд работника не ограничен правилами внутреннего распорядка, а режим труда и отдыха зависит от мотивации исполнителя достигнуть поставленной цели.

2. В качестве предмета трудовых правоотношений выступает непосредственно трудовой процесс работника, обусловленный реализацией определенной трудовой функции в общей производственной системе. Особенностью данного процесса является личный характер труда и невозможность передачи полномочий по выполнению возложенных на работника трудовых функций, как это допускается в гражданско-правовых отношениях в качестве представительства.

3. Возмездность также является неотъемлемым признаком трудовых отношений. Так, в рамках трудовых отношений работник при выполнении возложенных на него трудовых функций во всех случаях имеет право на получение от работодателя денежного вознаграждения. Это объясняется спецификой данного вознаграждения, которое производится за живой затраченный труд работника и результаты, полученные в ходе работы. В этом заключается отличие трудовых от гражданско-правовых отношений, которые также обладают возмездным характером, однако в которых оплата производится только за результат работы исполнителя.

4. В рамках трудовых правоотношениях в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором обязанность по обеспечению надлежащих условий труда и его охрану ложится на работодателя. В отличие от трудовых в гражданских правоотношениях исполнитель самостоятельно формирует для себя условия работы, на которую они согласились.

Рекомендации Международной организации труда (далее – МОТ) № 198 «О трудовом правоотношении» содержат признаки трудовых отношений, кото-

рые в зависимости от своего содержания делятся на личные, организационные и имущественные. К данным признакам относятся:

1) личное и непосредственное участие работника в выполнении возложенных на него трудовых функций, что, в свою очередь, обязывает его находиться непосредственно на месте выполнения работы (рабочем месте);

2) непосредственное нахождение работника в организационной структуре предприятия и его интеграция в производственную систему организации. Данное положение обязывает работника подчиняться в рамках трудовых отношений работодателю, взаимодействовать с другими структурными подразделениями и работниками организации, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка;

3) обязательная и периодическая выплата работнику трудового вознаграждения, которое является единственным или основным источником его доходов;

4) создание для работников жилищно-бытовых условий;

5) обязательное и системное предоставление работникам выходных дней и оплачиваемых отпусков, согласно утвержденных графиков;

6) правовое положение работника, который не подвержен финансовому риску.

В результате анализа представленных данных А.М. Лушников и М.В. Лушникова сделали вывод о том, что необходимо «скорректировать в законодательстве признаки трудовых отношений, с тем чтобы обеспечить их более четкую идентификацию, четче определить границы между зависимым и независимым трудом в современных условиях»³.

Трудовые отношения имеют определенные особенности, среди которых необходимо выделить следующие:

1) трудовые отношения являются формой выражения общественных отношений, возникающих в сфере применения труда;

³ Лушников А.М. Трудовое право. М., 2014. Т. 1. С. 743.

2) в трудовые отношения реализуется государственная воля, что придает им публичный характер;

3) реализация трудовых отношений осуществляется на принципах и нормах трудового права⁴.

Установление разграничений в сходных трудовых и гражданских отношениях, связанных с трудом, важно также и в связи с тем, что в тех случаях, когда судом устанавливается факт, при котором трудовые отношения урегулированы гражданско-правовым договором, должны применяться нормы трудового права.

При разработке базовых институтов трудового права, посвященных трудовым отношениям, и закреплении их во второй главе ТК законодатель исходил из необходимости обеспечения со стороны государства правовых гарантий для работников, создания благоприятных условий труда и защиты прав и интересов работников и работодателей⁵.

Трудовое законодательство устанавливает важнейшие параметры правоотношений, соответствие которым является обязательным условием для существования конкретного правоотношения. Данные параметры отвечают на вопросы, кто может являться субъектом правоотношений, что является основанием для его возникновения, какое правовое содержание оно несет. В

В случае, если отношения между субъектами трудовых отношений не соответствуют нормам трудового права или не основана на нем, они должны попадать под категорию правонарушения или выпадать за пределы правового регулирования как не представляющие интереса для государства. При этом в случае существования отношений, не урегулированных нормами трудового права, они не должны порождать каких бы то ни было юридически значимых последствий, и разрешаются в общественном порядке без участия соответствующих органов государства.

По-другому обстоят дела с теми общественными отношениями, регулирование которых осуществляется нормами трудового права. В этом случае при

⁴ Буянова М.О. Трудовое право России. М., 2010. С. 60.

⁵ Анисимов Л.Н. Трудовой договор: права и обязанности сторон. М.: Деловой двор, 2009. С 35

нарушении определенных в трудовом законодательстве прав одной из сторон трудовых отношений имеет право обратиться за помощью в решении данного дела в соответствующий орган государственной власти, в зависимости от способа разрешения конфликта – досудебном или судебном порядке.

Трудовые правоотношения по своему содержанию, составу прав и обязанностей сторон является сложными. Как верно заметил Анисимов Л.Н. они всегда возникают из правомерного волеизъявления людей и вызывают предусмотренные законом последствия⁶.

Трудовые правоотношения необходимо рассматривать как связь между работником и работодателем, носящую четкий и индивидуальный характер, выраженную через их субъективные права и обязанности нашедшие свое отражение в трудовом договоре, а также локальных нормах коллективного трудового договора, который является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в конкретной организации.

Каждая из сторон трудового правоотношения обладает определенным набором присущей только ей субъективных прав, которые, в свою очередь порождают обязанность у другой стороны. Этим и определяется двусторонний характер трудовых правоотношений, когда каждая сторона является одновременно и управомоченным, и обязанным лицом.

1.2 Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений

Трудовой договор представляет собой центральный институт отрасли трудового права. В соответствии с действующим трудовым законодательством трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым 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,

⁶ Анисимов Л.Н. Трудовой договор: права и обязанности сторон. М.: Деловой двор, 2009. С 36.

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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя⁷. Указанное нормативное определение содержит признаки, с помощью которых можно отграничить трудовой договор от гражданско-правового договора, связанного с трудом.

Так, обязательным условием трудового договора является то, что работник выполняет трудовую функцию, то есть работает на конкретной постоянной или временной должности, осуществляет свои профессиональные полномочия по определенной специальности и квалификации. Напротив, по гражданско-правовому договору, связанному с трудом, трудящийся, в лице исполнителя или подрядчика, выполняет индивидуальное задание, направленное на достижение конкретного конечного результата к определенному сроку, например, строительство забора на участке, шитье платья на заказ, написание книги и т.д.

Еще одной отличительной особенностью трудового договора от гражданско-правового, связанного с трудом, является то, что первый имеет личный характер, так как реализация возложенных на себя трудовых функций возможна непосредственно работником, поскольку распорядится своей способностью к труду может непосредственно ее обладатель. Процесс выполнения трудовых обязанностей регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися локальным нормативным актом обязательным для исполнения. В случае нарушения указанных правил работодатель имеет возможность применить к работнику меры дисциплинарного воздействия, вплоть до увольнения. При этом в случаях нарушения условий в гражданско-правовых договорах наступает гражданско-правовая, то есть имущественная ответственность.

Еще одним отличительным моментом, на который необходимо обратить внимание, является то, что в рамках трудового договора обязанность создавать

⁷ Лушникова М.В. Государство, работодатель и работник. Ярославль, 1997. С. 9.

благоприятные трудовые условия лежит на работодателе, в отличие от гражданско-правового договора, в рамках которого подрядчик либо исполнитель самостоятельно организует свою работу, выполняя ее на свой риск. Кроме этого существенно отличается и порядок вознаграждения за труд. Так, в рамках трудового договора вознаграждение выплачивается в виде заработной платы. При этом указанное вознаграждение определяется по заранее определенным нормам, не может быть меньше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и сопровождается соответствующими отчислениями во внебюджетные фонды, которые производит работодатель, в зависимости от размеров заработной платы. При этом минимальный размер вознаграждения по гражданско-правовому договору законодательно не установлен.

Отграничения названных договоров имеет важное практическое прикладное значение для дальнейшего правоприменения, так как на отношения, возникшие в результате заключения гражданско-правового договора, нормы трудового законодательства не распространяются. Напротив, при заключении между сторонами трудового договора возникшие отношения попадают под регулирование законодательства о труде. В данных отношениях работнику предоставляются необходимые социальные гарантии, которыми лица, заключившие гражданско-правовые договоры, не обладают⁸.

К сожалению, во время исследования материалов судебной практики все еще можно встретить случаи, когда выявляются подмены трудовых договоров гражданско-правовыми с целью уйти от необходимости производить необходимые отчисления во внебюджетные фонды и предоставления работникам гарантий и льгот, предусмотренных трудовым законодательством. При этом у работника, работающего по гражданско-правовому договору, существует возможность в судебном порядке доказать, его правоотношения с работодателем относятся к трудовым. К таким отношениям в соответствии с ч. 4 ст. 11 ТК РФ применяются положения трудового законодательства.

⁸ Трудовое право России / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М., 2010. С. 271.

Сторонами трудового договора выступают работник и работодатель, являющиеся сторонами трудовых отношений. При этом современная правовая доктрина предлагает под работником понимать физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, а под работодателем – физическое либо юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

Содержанием трудового договора является совокупность его условий, закрепляющих права и обязанности его сторон. Необходимо различать обязательные (основные) и факультативные (дополнительные) условия трудового договора. Остановимся на основных условиях:

- рабочее место. При этом, если работник принимается для работы в обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, рабочим местом является местонахождение филиала или представительства, куда устраивается работник;

- функция труда;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок, на который он заключен, и причины, лежащие в основе принятия решения о заключении именно срочного трудового договора;

- условия оплаты труда;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы;

- условие об обязательном социальном страховании работника;

- в случае принятия работника на тяжелую работу, а также работу с вредными и опасными условиями труда, размеры компенсации с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

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

Необходимо обратить внимание на то, что если какие-либо из перечисленных условий при заключении трудового договора в него не были включены, то это не является основанием для признания трудового договора незаключен-

ным или его расторжения. Данный трудовой договор должен быть дополнен недостающими условиями, которые включаются к нему в приложение либо оформляются как отдельное соглашение, заключенное в письменной форме, приобретая статус неотъемлемой части трудового договора.

Совершенно не нужным является включение в текст трудового договора положение о правовом статусе работника и работодателя, их правах и обязанностях, нашедших свое отражение в ТК РФ, коллективном договоре, локальных нормативных актах. Что касается факультативных условий, то они могут быть включены в трудовой договор по соглашению сторон.

В соответствии со ст. 9 ТК РФ не должны применяться на практике нормы трудового договора ставящие работника в худшие условия или ограничивающее его права по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Достижение взаимного согласия между работником и работодателем по всем условиям, включенным в договор, происходит во время переговоров. Для заключения трудового договора необходимо волеизъявление обеих сторон – работника и работодателя.

В основе приема соискателя на работу лежит принцип отбора кадров по деловым качествам. Трудовой кодекс содержит норму, запрещающую необоснованный отказ в приеме на работу, под которым, в соответствии со ст. 64 ТК РФ, необходимо считать отказ в приеме на работу по причинам, не предусмотренным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер. Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способность физического лица выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств, личностных качеств работника.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено законодательством или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Отсутствие даты начала ра-

боты в самом трудовом договоре влечет применение общего правила его вступления в действие. Работник обязан приступить к работе на следующий рабочий день после вступления трудового договора в силу.

Еще одним важным вопросом, касающегося процедуры заключения трудового договора, является процедура оформления трудовой книжки работника, представляющей собой основной документ о его трудовой деятельности и трудовом стаже. Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей утверждены Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 года № 225. Инструкция по заполнению трудовых книжек утверждена Постановлением Министерства труда РФ от 10.10.2003 года № 69. Необходимо отметить, что трудовая книжка – один из обязательных документов, предъявляемых при приеме на работу. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем. Трудовые книжки ведутся на всех работников, проработавших в организации свыше пяти дней, в том числе на сезонных, временных работников, если работа в этой организации является основной. В трудовую книжку вносятся сведения: о работнике, о работе, о награждениях (поощрениях)⁹. Все записи о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу или увольнении, о награждениях – вносятся работодателем после издания приказа, но не позднее недельного срока, а при увольнении – в день увольнения. При этом в трудовую книжку не вносятся сведения о взысканиях, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

1.3 Порядок изменения трудовых отношений

В современном российской обществе сложилось общее правило, в соответствии с которым при заключении трудового договора в нем четко прописываются все права и обязанности работника по занимаемой им должности. Однако жизнь не стоит на месте: изменяется ситуация на рынке, происходит смена собственника и организационно-правовой формы организации-работодателя,

⁹ Абалдуев В.А. Трудовая книжка работника: правовые вопросы документирования трудовых отношений.. Саратов, 2004. С. 36.

появляются новые технологические процессы. Это и другие обстоятельства могут способствовать появлению необходимости изменения перечня базовых обязанностей работника, условий их выполнения и т.д., что в свою очередь является предпосылкой для преобразования трудовых отношений путем внесения изменений в действующий трудовой договор. Анализ действующей редакции главы 12 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что законодатель выделяет два основных вида изменений трудового договора: перевод работника на другую работу и иные изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Перевод работника на другую работу – сложная правовая категория, собирательное понятие, охватывающее множество признаков, отразить которые в одном определении представляется крайне затруднительным. Кроме того, смысл самого слова «перевод» - многозначен. Отечественные лингвисты выделяют четырнадцать смысловых значений слова «перевод»¹⁰.

В действующей редакции ТК РФ в соответствии со ст. 72.1 ТК РФ под переводом на другую работу следует считать изменение трудовой функции работника независимо от того будет ли оно постоянным или временным. Кроме этого, в случае если в трудовом договоре было указано структурное подразделение, то изменение его трудовых функций также будет считаться переводом на другую работу. Также переводом на другую работу необходимо считать перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Аналогичное определение перевода содержится и в п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года (в ред. от 24.11.2015 года) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Изменение трудовых отношений путем перевода должно неукоснительно придерживаться общих правовых принципов, содержащиеся в трудовом законодательстве:

- запрет перевода на другую работу без согласия работника;
- запрет перевода работника в период его временного отсутствия на рабо-

¹⁰ Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1989. С. 455.

те;

- запрет на установление испытательного срока при переводе на другую работу.

По мнению И.Г. Выговского во время перевода на другую работу новое трудовое отношение не возникает. Это связано с тем, что обе стороны трудового отношения не меняются¹¹. При этом с указанным утверждением можно частично не согласиться. Так, исключением из данного правила, на наш взгляд, будет перевод работника в другую организацию, которая является самостоятельным и независимым субъектом трудового права. В данном случае можно видеть изменение в субъектном составе. Таким образом, появляется новое трудовое правоотношение, являющимся самостоятельным, невзирая на то, что оно обусловлено старым правоотношением: по прежнему месту работы трудовой договор прекращается, а у работника возникают новые трудовые правоотношения. При этом требуется письменное подтверждение своего согласия уже трех субъектов: нового работодателя, приглашающего на работу, работника, переходящего с одного места работы на другое в порядке перевода, и настоящего работодателя. Отсутствие согласия хотя бы одного из указанных субъектов делает невозможным указанный перевод. Данное положение находит свое подтверждение в правоприменительной практике Амурской области. Так, спор возник относительно законности увольнения гражданки Г за прогул. В ходе судебного разбирательства было выяснено, что соглашение с прежним работодателем Г. о ее переводе на работу к другому работодателю с даты, указанной ею в заявлении, не было достигнуто. Работодатель определил истице отработать двухнедельный срок для выполнения порученных трудовых обязанностей. Доказательств обратного стороной истицы суду не представлено, как и не представлено доказательств возникновения неприязненных отношений с прежним работодателем. Таким образом, кассационным определением Амурского областного суда от 19.01.2011 по делу № 33-267 в удовлетворении иска отказано правомерно, поскольку исти-

¹¹ Трудовое право России / под ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов, 2014. С. 55

ца совершила прогул, в связи с чем у ответчика имелись законные основания для ее увольнения по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом увольнение истицы произведено ответчиком с соблюдением установленного ТК РФ порядка увольнения¹².

Необходимо отметить, что перевод на другую работу обладает рядом схожих признаков с некоторыми другими институтами трудового права, среди которых можно назвать перемещение, отстранение от работы, совместительство и другими. При этом отграничение перевода на другую работу от указанных институтов трудового права имеет не только теоретическое, но и правоприменительное и прикладное значение.

Рассмотрим отдельно сочетания перевода на другую работу с указанными выше институтами. Так, с понятием перевода на другую работу тесно сопряжено понятие перемещения на другое рабочее место. В силу ст. 72.1 ТК РФ перемещение работника у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника. Иная ситуация, если в трудовом договоре было определено точное место выполнения им своей работы. В этом случае, происходит перевод на другую работу. При этом в перечень структурных подразделений входят как филиалы и представительства организации, так и отделы, управления, цеха, участки, павильоны и т.д. Что же касается другой местности, то в данном случае необходимо понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего муниципального образования. Указанная позиция находит свое подтверждение в судебной практике. Так, Судебная коллегия Приморского краевого суда не приняла во внимание доводы истца «Б», о том, что он был принят на работу в офис по адресу «А1», не давал согласия на перевод в офис по адресу «А2», а

¹² Кассационное определение Амурского областного суда от 19.01.2011 по делу № 33-267 // Архив Амурского областного суда, 2012.

потому не мог быть уволен по сокращению должности агента по продажам указанного офиса. В трудовом договоре обязательно должно быть указано место работы, а в случаях, при которых прием на работу осуществляется в обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место нахождения обособленного подразделения. Трудовым договором и приказом о приеме «Б» на работу было определено, что истец принимается на работу на рабочее место по продажам в г. Хабаровск по должности агент по продажам. Оснований полагать, что рабочим местом истца в трудовом договоре указан конкретный офис по адресу «А 1» не имеется, работодатель имел основания для увольнения истца по сокращению штата сотрудников офиса, расположенного по адресу «А 2»¹³.

Анализ представленных данных позволяет сделать вывод о том, что в интересах работника во время заключения трудового договора указать как можно более подробное место его работы. При этом во время заключения трудового договора работодатель напротив заинтересован в более размытом определении места работы работника, так как это позволит ему в дальнейшем перераспределять трудовые ресурсы внутри организации в зависимости от своего усмотрения без согласования с работниками.

Кроме этого необходимо отличать перевод на другую работу от изменения наименования профессии. Трудовая функция определяется наименованием должности. Наименование должно отражать характер выполняемой работы и соответствовать номенклатуре должностей.

Если изменение наименования должности обусловлено изменением функции, то это изменение будет считаться переводом. Нельзя признать перемещение переводом, если при изменении единой номенклатуры должностей прежняя должность была упразднена, но трудовая функция новой полностью ей соответствует.

При разрешении споров о необходимости изменения условий трудового

¹³ Определение Приморского краевого суда от 14.09.2015 по делу № 33-8212/2015 // Архив Приморского краевого суда, 2016.

договора бремя доказывания наличия изменений организационных или технологических условий труда, необходимости их возникновения и невозможности сохранения прежних условий трудового договора в новых условиях ложится на работодателя. В случае, если работодатель не сможет доказать наличие указанных обстоятельств его решение об изменении условий трудового договора в связи с изменениями организационных или технологических условий труда могут быть признаны незаконными.

Данное положение находит свое отражение в материалах судебной практики. Так, Р.О. обратилась в суд с иском к ООО «Сервисный Расчетно-Информационный Центр», указав, что состояла в трудовых отношениях с ответчиком, занимала должность бухгалтера-кассира, трудовые отношения с ней прекращены по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ – в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных условий трудового договора. Считает приказ об увольнении незаконным, так как при изменении существенных условий трудового договора не должна меняться трудовая функция, однако ей была предложена должность кассира по сбору платежей 4 разряда, работодатель не уведомил ее о причинах, вызвавших необходимость изменений в организации и технологии работ, формулировка приказа об увольнении не соответствует трудовому кодексу, фактически работодатель произвел сокращение ее должности, но, чтобы не оплачивать льготы, уволил по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Суд пришел к обоснованному выводу, что в нарушение требований ч. 2 ст. 74 ТК РФ работодатель не довел до истца – какие существенные условия трудового договора сторон подлежат изменению, причины, вызвавшие такие изменения, не предложил истцу в новых условиях продолжить трудовые отношения в ранее занимаемой должности, которая сохранена в штатном расписании, введенном в действие с 11 апреля 2011 года, но с меньшим окладом, фактически предложил занять иную должность, что свидетельствует об изменении трудовой функции работника. Таким образом исковые требования удовлетворены, так как увольнение истца было произведено без законного основания, а также с нарушением установленного порядка, что подтверждается Судебной коллегией по

гражданским делам Амурского областного суда¹⁴.

1.4 Классификация оснований прекращения трудовых отношений

Трудовые отношения прекращаются с момента прекращения трудового договора: с этого момента прекращаются права и обязанности его сторон, предусмотренные как законодательством, так и самим трудовым договором. Отечественное трудовое законодательство использует три понятия для обозначения случаев прекращения действия трудового правоотношения: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора», «увольнение работника». При этом ТК РФ не устанавливает никаких различий между ними, делая их равнозначными терминами для обозначения прекращения трудовых правоотношений.

Основанием для прекращения трудового договора является жизненное обстоятельство, которое закреплено в трудовом законодательстве как юридический факт для прекращения трудовых отношений работников с работодателями. Трудовой кодекс РФ содержит широкий перечень оснований для расторжения трудового договора. Так, общие основания прекращения трудового договора содержатся в ст. 77 ТК РФ, в соответствии с которой основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) наступление даты истечения срока трудового договора, за исключением случаев, когда ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений и они фактически продолжались дальше;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности)

¹⁴ Кассационное определение Амурского областного суда от 22.07.2011 по делу № 33-3326/11 // Архив Амурского областного суда, 2012.

организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

В качестве оснований расторжения трудового договора могут выступать как позиции сторон, выраженные в установленной законом форме, так и события, не зависящие от воли сторон, но попадающие под понятие юридических фактов, по которым может быть расторгнут трудовой договор.

Кроме этого основания расторжения содержаться в тексте самого трудового договора. Такие случаи предусмотрены:

1) статьей 307 ТК РФ, когда трудовой договор заключен между работником и работодателем, являющимся физическим лицом;

2) статьей 312 ТК РФ, когда трудовой договор заключен с надомниками;

3) статьей 347 ТК РФ, когда трудовой договор заключен с работником религиозной организации;

4) статьей 312.5 ТК РФ, когда трудовой договор относится к дистанционной работе.

Так, среди прочих оснований можно выделить расторжение трудового договора по соглашению сторон, по которому может быть расторгнут как срочный трудовой договор, так и трудовой договор, заключенный на неопределенный

срок. Необходимо отметить, что при достижении договоренности трудовой договор может быть расторгнут в любое время и в срок, который определяется самими сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место только при взаимном согласии сторон. Если же до прекращения действия трудового правоотношения работник либо работодатель заявит о своем одностороннем отказе от прекращения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, такой отказ означает отсутствие согласия сторон, и трудовой договор не может быть прекращен по названному основанию. Законодательство не определяет формы, в которой может быть выражено соглашение сторон на прекращение трудового договора. На практике встречаются случаи написания работником заявления с просьбой уволить его по соглашению сторон, которое в дальнейшем используется работодателем как основание для приказа об увольнении. Основанием для издания приказа о прекращении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ является соглашение, заключенное работником с работодателем о расторжении трудового договора по соглашению сторон, оформленное в письменной форме.

При этом расторжение трудового договора по соглашению сторон нельзя путать с расторжением по собственному желанию работника. В соответствии со ст. 80 работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, независимо от воли работодателя, предупредив последнего об этом в письменной форме не позднее, чем за две недели. Однако законодательство допускает некоторые исключения. Так, ст. 71 ТК РФ содержит норму, в соответствии с которой если в период испытательного срока работник решит, что предложенная работа ему не подходит, он вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя за три дня. В соответствии со ст. 280 ТК РФ глава организации обладает возможностью досрочно прекратить трудовые отношения, уведомив об этом не позднее чем за один месяц представителя работодателя.

Инициатива работника о прекращении трудовых отношений признается законной только в том случае, если это его добровольное волеизъявление, от-

существуют подтвержденные факты оказания на него психологического или физического воздействия со стороны работодателя или его представителей. Если при рассмотрении спора истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении, то обязанность доказать этот факт возлагается на работника. Трудовым кодексом РФ предусмотрена письменная форма предупреждения об увольнении. Устное заявление о желании расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, даже сделанное в присутствии лица, обладающего правом приема и увольнения работников, не может служить основанием для издания приказа об увольнении по собственному желанию.

Что касается прекращения трудового договора по инициативе работодателя, то здесь необходимо отметить, что не допускается увольнения работников без оснований, предусмотренных в законе. Это объясняется тем, что увольнение работника является ограничением его права на труд, определенного статьей 37 Конституции РФ. А в соответствии со ст. 55 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Еще одним основанием прекращения трудовых отношений, на которое необходимо обратить внимание, является увольнение в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, проводимого для оптимизации производственного или иного трудового процесса, при котором появилась необходимость пересмотра вопроса рационального комплектования организации квалифицированными кадрами, при снижении рабочих объемов.

Трудовое законодательство допускает возможность увольнения, связанного с сокращением численности или штата работников. При этом в обязательном порядке должны быть выдержаны условия, при которых увольняемый работник не имеет преимущественного права на оставление его на работе, а также если работодатель не имеет возможности предоставить ему другую работу, на

которую он согласится. Так, законодатель закрепляет преимущественное право на оставление на работе за теми работниками, которые обладают более высокой производительностью труда и квалификацией. Подтверждением указанных фактов может быть:

- качественное выполнение большого объема работы или в более короткий срок по сравнению с другими работниками, которые занимают аналогичную должность;

- отсутствие ошибок при выполнении работы;

- наличие поощрений за высокие показатели в работе.

Кроме этого более высокая квалификация работника подтверждается уровнем его образования, опытом и знаниями специфики работы, наличием подтверждения повышения работником квалификации. В качестве документального подтверждения соответствующих деловых качеств работника используются докладные записки непосредственного начальника, характеристики, результаты проведенной ранее аттестации. Могут учитываться также личностные качества работника.

Данная позиция находит свое подтверждение в материалах судебной практики. Так определением Приморского краевого суда от 19.04.2016 года по делу № 33-3769/2016 были удовлетворены требования о признании незаконным приказа об увольнении в связи с сокращением штата, восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула. Как показало судебное разбирательство при сокращении штата, несмотря на имевшиеся у истца высшее юридическое образование, соответствующий стаж работы, поощрения от командования, на работе остался работник с более низкой квалификацией, не подходящей по требованиям к данной должности¹⁵.

Статья 180 ТК РФ предусматривает гарантии и компенсации работникам при увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК:

- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата

¹⁵ Определение Приморского краевого суда от 19.04.2016 года по делу № 33-3769/2016 // Архив Приморского краевого суда, 2016.

работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ;

- о предстоящем увольнении работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В соответствии со ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняется за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2 ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ТОРГОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

2.1 Особые требования, предъявляемые при заключении трудового договора с работником торговли

Трудовой кодекс РФ не выделяет регулирования труда работников организаций, осуществляющих торговую деятельность, как отдельных категорий работников, таких как работников транспорта, работников, занятых на подземных работах, педагогических и других работников. Вместе с тем, при заключении трудового договора работодателя с работником торговли, чья работа будет сопровождаться непосредственными контактами с клиентами и продукцией, к последним предъявляется ряд специальных требований, ставящих перед собой цель предотвращения распространения инфекционных заболеваний. Кроме этого особое внимание уделяется установлению более высокой ответственности работника торговли за недостачу ценностей вверенных ему, так как его основная деятельность предусматривает непосредственную работу с материальными ценностями.

Так, в соответствии с нормами, содержащимися в ст.ст. 213 и 214 ТК РФ и принятым в их продолжении Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н работники торговли включены относятся к лицам ,на которых распространяется обязанность проходить предварительный и периодический медицинский осмотр. Исключением из данных правил являются работники, которые в силу своих трудового функционала избавлены от необходимости прямого контакта с клиентами и продукцией, реализацией которой занимается торговая организация.

Необходимо отметить, что проведение медицинских осмотров носит многоцелевой характер. Так, к основным целям можно отнести:

- 1) предупреждение возникновения и распространения инфекционных заболеваний;

2) предупреждение возникновения и распространения массовых неинфекционных заболеваний (отравлений).

Общие положения о медицинских осмотрах и гигиенической аттестации работников торговли содержатся не только в общих нормах Трудового кодекса РФ, но и в специальных нормах, нашедших свое отражение в ст.ст. 34, 36 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

Кроме этого правила проведения медицинских осмотров, а также гигиенического обучения работников торговли устанавливаются органами исполнительной власти в сфере здравоохранения и санитарно-эпидемиологического нормирования. В настоящее время действует Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденный Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 № 302н.

Приказом Министерства здравоохранения РФ от 29.06.2000 года № 229 утверждена также Инструкция о порядке проведения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения.

Предварительный медицинский осмотр работников торговли проводится при заключении трудового договора. Целью предварительных медицинских осмотров является определение соответствия состояния здоровья работников поручаемой им работе.

Таким образом, организация, осуществляющая торговую деятельность может заключить трудовой договор только с теми гражданами, у которых во время проведения предварительного медицинского осмотра не были выявлены инфекционные или иные заболевания, наличие которых исключает возможность выполнения работником своих трудовых функций. Так, к трудовой дея-

тельности в торговой организации не допускаются лица, у которых было выявлено хронические и затяжные психические расстройства с тяжелыми стойкими или часто обостряющимися болезненными проявлениями¹⁶.

При заключении трудового договора он должен содержать условия о прохождении работником периодических медицинских осмотров (обследований), целью которых является выявление общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы и своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья работников.

Периодические медицинские осмотры носят профилактический характер. Они позволяют предотвратить контакт лиц, страдающих инфекционными заболеваниями или являющихся носителями вирусных инфекций, с товаром и потребителями и тем самым избежать распространения инфекционных заболеваний. Частота проведения периодических медицинских осмотров определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека совместно с работодателем исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации, но периодические медицинские осмотры (обследования) должны проводиться не реже чем один раз в два года.

Периодичность прохождения медицинских осмотров зависит с одной стороны от региональных особенностей, а с другой – от вида реализуемой торговой организацией продукции. Так, например, работники организации, занимающейся реализацией продовольственными товарами, медицинские осмотры должны проходить чаще, а вот лица, не достигшие 21 года, проходят периодические медицинские осмотры ежегодно. При этом от вид реализуемого товара, с которым работнику приходится постоянно контактировать, зависит не только частота проводимых осмотров, но и их объем. Так, работники, торговых орга-

¹⁶ Постановление Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. № 377 «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» // Российские вести. 1993. 18 мая. № 93.

низаций, имеющие контакт с продовольственными товарами, помимо общего осмотра обязаны обследоваться на наличие в их организме инфекций кишечной группы.

Таким образом, для допуска к работникам торговой организации к работе необходимо наличие медицинского заключения об отсутствии препятствующих соответствующей деятельности заболеваний. В соответствии со ст. 185 ТК РФ, поскольку прохождение медицинского осмотра является обязанностью работников, на время проведения обследования за ними сохраняется средний заработок по месту работы. Если работник без уважительных причин уклоняется от прохождения медицинского осмотра, заработная плата за этот период не выплачивается. Исключением являются случаи, когда работник не может своевременно пройти медицинский осмотр не по своей вине. В подобной ситуации ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой. Если работник в соответствии с медицинским заключением не может далее выполнять обусловленную работу, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 72 ТК РФ). Для торговых организаций таковой будет являться работа, не предусматривающая непосредственного контакта с продаваемыми товарами и покупателями, если только имеющееся заболевание не препятствует ее выполнению. При отказе работника от перевода либо при отсутствии в организации подходящей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК РФ.

Обеспечение проведения медицинского осмотра входит в обязанности работодателя. Он заключает договор с медицинской организацией о проведении предварительных и периодических медицинских осмотров. Однако на практике встречаются случаи, когда работодатель перекладывает на работника обязанность обеспечения проведения медицинского осмотра. В таком случае работник может потребовать у работодателя компенсацию расходов на проведение медицинского осмотра. Так, Ч. обратилась в Забайкальский краевой суд с апелляционной жалобой с просьбой удовлетворить требования по иску Ч. к индивиду-

альному предпринимателю П. о признании отношений трудовыми, взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, затрат на прохождение медицинской комиссии. Судебная коллегия по гражданским делам Забайкальского краевого суда удовлетворила требования Ч. обосновывая свое решение тем, что в период трудовой деятельности истица являясь работником торговли, проходила медицинский осмотр за свой счет, что подтверждается договором на оказание платных медицинских услуг, актами об оказание услуг¹⁷.

Данные о прохождении медицинских осмотров и их результатах фиксируются в личных медицинских книжках работников. Книжка выдается работнику центром гигиены и эпидемиологии и представляется работодателю при приеме на работу, а также после прохождения очередного медицинского осмотра. Приказом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 20 мая 2005 г. № 402 утверждена форма личной медицинской книжки для работников отдельных профессий, производств и организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения. В личной медицинской книжке делаются отметки о сделанных работнику прививках, а также заключения врача о допуске к работе по результатам периодических медицинских осмотров. Отдельно указываются результаты обследования на туберкулез, носительство возбудителей кишечных инфекционных заболеваний, дифтерии, стафилококка, а также результаты исследований на гельминтозы и результаты обследования дерматовенерологом.

Больные инфекционными заболеваниями, лица с подозрением на такие заболевания, лица, контактировавшие с больными инфекционными заболеваниями, лица, являющиеся носителями возбудителей инфекционных заболеваний, которые могут представлять опасность распространения таких заболеваний, не

¹⁷ Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 22.01.2014 по делу № 33-296-2014 // Архив Забайкальского краевого суда, 2015.

допускаются к работе. Если работник находился в контакте с больными инфекционными заболеваниями, в случае опасности распространения такого заболевания, то его могут временно перевести на другую работу.

Работники торговых организаций, перенесшие острые формы инфекционных заболеваний, могут вернуться на работу после выписки из стационара или лечения на дому. Документарным подтверждением выздоровления работника является врачебная справка, выданная соответствующим лечебно-профилактическим учреждением.

При этом отечественное законодательство предусматривает случаи, при которых работник, прежде чем приступить к работе, в течение установленного срока должен пройти диспансерное наблюдение. Указанное правило применяется к работником, переболевшими, например, острой кишечной инфекцией. Так, указанные работник должны пройти наблюдение в течение одного месяца с клиническим осмотром и двукратным бактериологическим обследованием, проведенным в конце наблюдения с интервалом в 2-3 дня.

Одним из обязательных условий выполнения трудовых функций работников торговых организаций – соблюдение правил личной гигиены и предусмотренных для них инструкций по охране труда. Последние предполагают для большинства работников торговли наличие специальной форменной (санитарной) одежды. Кроме того, работники в целях обеспечения личной гигиены, снижения риска инфекционных заболеваний и распространения инфекции обязаны перед началом работы тщательно мыть руки с мылом, работать в чистой санитарной одежде, менять ее по мере загрязнения, перед посещением туалета снимать санитарную одежду в специально отведенном месте, после посещения туалета тщательно мыть руки с мылом, не курить и не принимать пищу на рабочем месте и т.д.

2.2 Проблемы правового регулирования труда руководителей торговой организации

Законодатель определяет руководителя торговой организации как физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами

торговой организации осуществляет руководство этой торговой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. В соответствии с гражданским законодательством участвовать в гражданском обороте могут как юридические лица, так и граждане. И если граждане по общему правилу самостоятельно реализуют свои права и обязанности, то от имени юридического лица приобретают гражданские права и несут гражданские обязанности его органы, действующие в соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительными документами. Руководители торговых организаций и являются теми лицами, которые по договору исполняют функции органа юридического лица, реализуя от его имени гражданские права и обязанности. В настоящее время в различных торговых организациях руководители называются по-разному, в зависимости от организационно-правовой формы юридического лица, терминологии учредительных документов и др. Особенности правового положения руководителя торговой организации определяют специфику правового регулирования труда данной категории работников.

Законодательство о труде закрепляет два основных критерия, характеризующие правовое положение руководителя торговой организации:

1. Руководитель торговой организации является работником, состоящим в трудовых отношениях и выполняющим в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию.

2. Трудовая функция руководителя торговой организации включает в себя и реализацию компетенции юридического лица в гражданском обороте. То есть при исполнении своих трудовых обязанностей руководитель торговой организации осуществляет деятельность, которая регулируется нормами не только трудового, но и гражданского права.

В соответствии с нормами, закрепленными в главе 43 ТК РФ, договор между руководителем и управляемой им организацией является трудовым, а значит, возникающие отношения также являются трудовыми и регулируются нормами трудового права. Такую квалификацию данных отношений признают не только представители трудового права, соглашаются с ней и некоторые ци-

вилисты. Так, например, В.А. Белов полагает, что придание юридическому лицу статуса директора той или другой организации само по себе не влечет возникновения между этими лицами каких-либо гражданских правоотношений, не имеет таковых в своем основании. Контракт, заключаемый организацией со своим руководителем, должен отвечать в первую очередь нормам законодательства о труде; о применении к данным отношениям норм законодательства гражданского если и можно говорить, то только в субсидиарном порядке¹⁸. Г. Рубеко полагает, что «договор между единоличным исполнительным органом и акционерным обществом является трудовым, поскольку в данном случае речь идет об особой трудовой функции: управлении организацией»¹⁹.

Однако после вступления в силу ст. 53 ГК РФ в новой редакции исследователи вновь заговорили о возникновении коллизии между нормами трудового и гражданского права. Точку в этом споре поставил Верховный Суд Российской Федерации, который в Постановлении Пленума от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» указал, что в целях обеспечения единства практики применения судами законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, а также учитывая возникающие у судов при рассмотрении данной категории дел вопросы, Пленум Верховного Суда Российской Федерации постановил, что правовое регулирование труда руководителя организации осуществляется ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором.

¹⁸ Белов В.А. Оформление сделок хозяйственных обществ, совершаемых их управляющими (на примере доверенностей) // Законодательство. 2004. № 10. С. 21.

¹⁹ Рубеко Г. Исполнительные органы акционерных обществ: особенности правового статуса // Хозяйство и право. 2005. № 12. С. 32-33.

Положения гл. 43 ТК РФ распространяются на руководителей торговых организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности за исключением тех случаев, когда руководитель торговой организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества (например, руководитель частного учреждения, которое создано им самим).

Положения гл. 43 ТК РФ не применяются в случае передачи управления торговой организацией по договору другой организации (управляющей организации) или индивидуальному предпринимателю (управляющему).

На членов коллегиального исполнительного органа торговой организации, заключивших трудовой договор с организацией, в силу ч. 1 ст. 281 ТК РФ могут распространяться особенности регулирования труда, установленные гл. 43 ТК РФ для руководителя организации, если это предусмотрено федеральными законами, учредительными документами организации.

Верховный Суд Российской Федерации в Постановлении от 02.06.2015 № 21 разъясняет, что при рассмотрении споров, связанных с применением законодательства, регулирующего труд руководителя торговой организации и членов коллегиального исполнительного органа торговой организации, судам следует исходить из того, что руководителем торговой организации является ее работник, выполняющий в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию. Трудовая функция руководителя торговой организации в силу ч. 1 ст. 273 ТК РФ состоит в осуществлении руководства торговой организацией, в том числе выполнении функций ее единоличного исполнительного органа, то есть в совершении от ее имени действий по реализации ее прав и обязанностей, возникающих из гражданских, трудовых, налоговых и иных правоотношений (полномочий собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, правообладателя исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации, прав и обязанностей работодателя в трудовых отношениях с иными работниками торговой организации и т.д.).

Трудовое законодательство прямо определяет случаи, когда действие норм, содержащихся в гл. 43 ТК РФ не распространяется на отношения, возникающие между руководителем и управляемой им торговой организацией. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 273 ТК РФ особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа торговой организации не применяется, если:

- руководитель торговой организации является единственным участником (учредителем), членом торговой организации, собственником ее имущества;
- управление торговой организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим). В данном случае применяются общие нормы, регулирующие трудовые правоотношения, без учета специальных норм, содержащихся в гл. 43 ТК РФ.

Особое внимание при заключении трудового договора с руководителем торговой организации необходимо уделить его содержанию. Так, ст. 57 ТК РФ содержит перечень сведений и условий, которые могут быть включены в трудовой договор, в том числе и в трудовой договор с руководителем торговой организации. Рассмотрим некоторые из них подробнее.

При решении вопроса о сроке трудового договора, заключаемого с руководителем торговой организации, следует руководствоваться положениями ч. 2 ст. 59 ТК РФ. В соответствии с ее положениями срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению его сторон без учета характера работы или условий ее выполнения в случае заключения трудового договора с руководителем торговой организации. В соответствии с этой нормой с руководителем торговой организации может быть заключен трудовой договор как на определенный срок, так и на неопределенный срок без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Условие о срочном характере трудового договора должно являться результатом соглашения сторон. Исходя из сказанного, можно сделать вывод о том, что заключение срочного трудового договора с руководителем торговой организации является правом, а не обязанностью работодателя,

то есть на практике руководители могут работать как в соответствии со срочными трудовыми договорами, так и с договорами, заключенными на неопределенный срок. Срок, на который заключается трудовой договор с руководителем торговой организации, может быть определен как учредительными документами торговой организации, так и непосредственно трудовым договором.

На практике нередко возникает вопрос о том, возможно ли при заключении срочного трудового договора с руководителем торговой организации увеличить 5-летний срок, установленный п. 2 ч. 1 ст. 58 ТК РФ. Представляется, что ответ на данный вопрос может быть следующим. В соответствии со ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. Иной срок установлен ст. 275 ТК РФ, которая соотносится со ст. 58 ТК РФ как общая норма с частной. Согласно ст. 275 ТК РФ срок действия трудового договора, заключаемого с руководителем торговой организации, определяется ее учредительными документами или соглашением сторон. Если в учредительных документах торговой организации предусмотрено, что срок трудового договора с руководителем может превышать пять лет, соответственно, и в трудовом договоре с руководителем может быть установлен срок трудового договора, превышающий пять лет. В соответствии с требованиями гражданского законодательства органы юридического лица формируются согласно положениям ГК РФ, а также федеральных законов и подзаконных нормативных актов, регламентирующих правовое положение отдельных видов юридических лиц. Большую роль при решении вопроса о формировании исполнительных органов юридического лица играют локальные нормативные акты: уставы, положения и т.д.

При прекращении трудовых правоотношений с руководителем торговой организации необходимо иметь в виду, что:

- 1) решение о прекращении полномочий руководителя торговой организации может принять уполномоченный орган юридического лица (для корпоративных организаций), либо собственник имущества торговой организации, либо уполномоченное собственником имущества лицо (орган). То есть принятие та-

кого решения должно входить в компетенцию органа юридического лица или собственника имущества;

2) решение о прекращении полномочий руководителя торговой организации по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ, без соблюдения процедур привлечения работника к ответственности возможно только при отсутствии виновных действий со стороны руководителя торговой организации. Во всех остальных случаях увольнение должно производиться как мера юридической ответственности с соблюдением правил, установленных ст. 193 ТК РФ;

3) гарантией при досрочном прекращении трудового договора с руководителем торговой организации по рассматриваемому основанию выступает выплата увольняемому руководителю компенсации, размер которой определяется ст. 279 ТК РФ.

Верховный Суд Российской Федерации в Постановлении от 02.06.2015 № 21 разъясняет, что судам необходимо иметь в виду, что п. 2 ст. 278 ТК РФ допускает возможность прекращения трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества торговой организации, уполномоченного лица (органа) без указания мотивов принятия решения. По названному основанию с руководителем организации может быть прекращен трудовой договор, заключенный как на неопределенный срок, так и на определенный срок, в том числе, когда срочный трудовой договор на основании ч. 4 ст. 58 ТК РФ считается заключенным на неопределенный срок. Прекращение трудового договора с руководителем организации по основанию, установленному п. 2 ст. 278 ТК РФ, не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты ему компенсации, предусмотренной ст. 279 ТК РФ.

Если судом будет установлено, что решение о прекращении трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК РФ принято работодателем с нарушением принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда, такое решение может быть признано незаконным. Нарушение работодателем требования ст. 279 ТК РФ, предусматривающей выплату компенсации при прекращении трудового договора с руко-

водителем торговой организации по п. 2 ст. 278 ТК РФ, само по себе не может служить достаточным основанием для восстановления на работе уволенного руководителя организации. В случае невыплаты руководителю торговой организации при прекращении трудового договора названной компенсации суд с учетом ст. ст. 279, 236 и 237 ТК РФ вправе взыскать с работодателя сумму этой компенсации и проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока ее выплаты, а также удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда.

При рассмотрении исков руководителей организаций, членов коллегиальных исполнительных органов организаций о взыскании выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора суду необходимо проверить соблюдение требований законодательства и иных нормативных правовых актов при включении в трудовой договор условий о таких выплатах.

Судам необходимо иметь в виду, что размер компенсации, предусмотренной ст. 279 ТК РФ при прекращении трудового договора по п. 2 ст. 278 ТК РФ, определяется трудовым договором, то есть соглашением сторон, а в случае возникновения спора – судом.

В случае отсутствия в трудовом договоре условия о выплате указанной компенсации, подлежащего определению сторонами, или при возникновении спора о ее размере размер компенсации определяется судом, исходя из целевого назначения данной выплаты, направленной на предоставление защиты от негативных последствий, которые могут наступить для уволенного руководителя организации в результате потери работы, но не ниже его трехкратного среднего месячного заработка. При принятии решения о размере компенсации суду следует учитывать фактические обстоятельства дела, например, длительность периода работы уволенного лица в должности руководителя организации, время, остающееся до истечения срока действия трудового договора, трансформацию срочного трудового договора в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, размер сумм (оплаты труда), которые увольняемый мог бы полу-

чить, продолжая работать в должности руководителя организации, дополнительные расходы, которые он может понести в результате прекращения трудового договора.

Указанное положение находит свое отражение в материалах судебной практики. Так Л. обратился в суд с иском к ООО «Торговый дом «Летний Луг» с требованием о взыскании денежной компенсации при увольнении. Решением Бузулукского районного суда Оренбургской области от 09.02.2015 года исковые требования Л. удовлетворены. Указанное решение было подтверждено Апелляционным определением Оренбургского областного суда от 19.05.2015 года по делу № 33-2901/2015, поскольку полномочия истца прекращены досрочно, доказательств о виновности его действий ответчиком не представлено²⁰.

Законодатель предоставляет собственникам право определять в трудовом договоре с руководителем торговой организации дополнительный перечень оснований его увольнения. Для того чтобы данное условие было применимым, необходимо четко и конкретно указать все дополнительные основания прекращения трудовых отношений в заключаемом с руководителем трудовом договоре. Практика выработала несколько наиболее типичных оснований увольнения руководителя, которые довольно часто встречаются в трудовых договорах. Это невыполнение решения общего собрания акционеров; причинение убытков руководимому предприятию, обществу и пр.

Кроме того, ст. 192 ТК РФ предусмотрено, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. К дисциплинарным взысканиям, в частности, отно-

²⁰ Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 19.05.2015 года по делу № 33-2901/2015 // Архив Оренбургского областного суда, 2016.

сится увольнение работника в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Указанными положениями, иными нормативными правовыми актами увольнение по п. 3 ст. 278 ТК РФ, а также п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не отнесено к дисциплинарным взысканиям.

2.3 Проблемы признание отношений, связанных с использованием личного труда в торговых организациях и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями

В соответствии с ч. 2 ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Вместе с тем необходимо обратить внимание на то, что именно в ст. 15 ТК РФ впервые легализовано понятие «трудовые отношения», в котором устанавливается обязательность соглашения между его сторонами (работником и работодателем) о личном выполнении работником трудовой функции за плату с подчинением установленным правилам внутреннего трудового распорядка и под руководством работодателя, который наряду с указанной оплатой обеспечивает необходимые условия труда работника. Конституционный Суд РФ указывает, что суды общей юрисдикции при разрешении вопросов о правовой природе сложившихся отношений между работодателем и работником должны устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора (ст.ст. 15, 56 ТК РФ)²¹.

Трудовой договор является основанием возникновения этих отношений. В законодательстве установлены случаи, когда трудовые отношения могут возникать из трудового договора и иных юридических актов, которые как отдельные

²¹ Определение Конституционного Суда РФ от 19 мая 2009 г. № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации» // Экономика и жизнь. 2009. № 38.

элементы в совокупности составляют сложный юридический (фактический) состав, выступающий основанием возникновения трудовых отношений. Данный состав «замыкает» в определенной последовательности трудовой договор как его непереносимый элемент. Согласно ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате избрания на должность или избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности либо назначения (утверждения) на должность.

Часть 2 ст. 16 ТК РФ претерпела изменения путем ее дополнения еще одним основанием: «...признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями». Это означает, что в результате такого признания заключается трудовой договор, в совокупности данные отношения представляют сложный юридический состав – основание возникновения трудовых отношений. Данное основание возникновения трудовых отношений, порядок его применения связаны с внесением в ТК РФ Законом № 421-ФЗ ст. 19.1 «Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями». Указанная статья вносит новые положения, к числу которых относится дифференцированный подход признания отношений, связанных с использованием личного труда, которые были оформлены договором гражданско-правового характера, трудовыми отношениями. В некоторых случаях данное признание производится заказчиком на основании письменного заявления исполнителя по гражданско-правовому договору.

В других случаях признание указанных отношений трудовыми осуществляется судом:

- 1) при обращении физического лица, являющегося исполнителем по гражданско-правовому договору, непосредственно в суд;
- 2) по материалам, направляемым в суд государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномо-

мочиями в соответствии с федеральными законами.

Здесь юридическими актами сложного юридического состава выступают судебное решение о признании отношений трудовыми и трудовой договор.

Кроме этого физическое лицо вправе обратиться в суд за признанием указанных отношений трудовыми в порядке и сроки, предусмотренные для рассмотрения индивидуальных трудовых споров. И в последней части ст. 19.1 предусмотрено новое положение: «неустранимые сомнения» при рассмотрении индивидуальных трудовых споров о признании отношений трудовыми толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Трудовые отношения, как известно (ст. 15 ТК РФ), отличаются характерными признаками, не только определяющими их трудовую природу, но и отграничивающими трудовые отношения от гражданско-правовых, возникающих на основании договоров гражданского права. Это имеет важное практическое значение, особенно в свете внесения рассмотренных изменений, в том числе введения в ТК РФ ст. 19.1.

Об этом свидетельствует и судебная практика. Так, решением Великолукского городского суда Псковской области от 17.02.2014 установлен факт возникновения между обществом с ограниченной ответственностью и Т. трудовых отношений, обязывающий ООО заключить с Т. в письменном виде трудовой договор о ее работе в должности маркетолога, издать приказ о приеме на работу, внести запись об этом в ее трудовую книжку. Удовлетворяя заявленный иск, суд установил, что Т. в офисе общества в кабинете отдела маркетинга было предоставлено специально оборудованное место; был выдан мобильный телефон, обеспеченный денежными средствами; рабочий день Т. длился с 10 до 16 часов с 10-минутным перерывом; ежедневно начальником маркетинга ей выдавалось задание, о выполнении которого она была проинструктирована; два раза в месяц ей выплачивалась заработная плата; Т. постоянно выполняла четко определенные функции, соответствующие должности маркетолога, предусмотренной в штатном расписании; она подчинялась правилам внутреннего трудового распорядка; с ней был заключен договор о материальной ответственности, что

несвойственно агентскому договору. Отказывая обществу в удовлетворении апелляционной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Псковского областного суда пришла к выводу, что суд первой инстанции правильно квалифицировал возникшие между сторонами отношения как трудовые. Ссылки ответчика (принципала по агентскому договору) на то, что включение истца (агента) в штатное расписание, в ведомости по заработной плате и другие приведенные обстоятельства носят формальный характер, суд счел сомнительными и сослался на ст. 19.1 ТК РФ, согласно которой при рассмотрении споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров трудовыми, «неустранимые сомнения толкуются в пользу наличия трудовых отношений»²². Анализ динамики изменения трудового законодательства позволяет сделать вывод о том, что в настоящее время законодательно закреплены меры по недопущению подмены трудовых договоров договорами подряда, возмездного оказания услуг, поручения и другими гражданско-правовыми договорами. Можно констатировать, что это в полной мере соответствует международным правовым актам, в частности Рекомендации Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении». Указанный акт международного права в своем тексте указывает на трудности, которые следует учитывать при установлении обстоятельств возникновения трудовых отношений.

2.4 Особенности распределения ущерба между работниками торговой организации при коллективной материальной ответственности

Действующие в настоящее время правила распределения ущерба среди работников торговой организации, заключивших договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, нуждаются в корректировке, с предоставлением сторонам более широких возможностей регулирования отношений на уровне договора. Так, в ходе проведения проверки, процедура которой частично описана в ст. 247 ТК РФ и во многом дополняется аналогией закона и трудовыми обычаями, работодателем устанавливаются обстоятельства образо-

²² Апелляционное определение Псковского областного суда от 29.04.2014 по делу № 33-642/2014// Архив Псковского областного суда, 2014.

вания недостачи материальных ценностей, причины и условия, этому способствовавшие, виновные лица, размер ущерба. По результатам расследования составляется документ, утверждаемый работодателем, в котором дается оценка собранных доказательств, излагаются установленные обстоятельства причинения ущерба, указывается размер прямого действительного ущерба, сведения о виновных лицах, их позиция по вопросу возмещения ущерба, меры по устранению причин и условий, способствовавших совершению правонарушения, и привлечению работников к материальной ответственности²³.

В случае согласия всех членов коллектива с результатами проверки, определенным в ходе ее размером ущерба работодатель и члены коллектива распределяют ущерб между членами коллектива в долях и предусматривают в соглашении конкретные действия, направленные на погашение ущерба, и сроки их совершения. В противном случае суд определяет размер ответственности работников организации торговли.

Длительное время в советском трудовом праве действовало правило распределения ущерба между работниками, являвшимися членами бригады на момент образования недостачи, пропорционально тарифной ставке получаемой ими заработной платы и фактически проработанному времени от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба²⁴. Считалось, что определение размера ущерба в зависимости от среднего заработка работника при коллективной материальной ответственности позволяет учесть роль каждого члена бригады в обеспечении сохранности товарно-материальных ценностей: большее по сравнению с другими членами бригады вознаграждение предполагает большую как позитивную, так и негативную ответственность работника²⁵. В то же время учет длительности трудовой связи с работодателем вызывал возражения.

Названные критерии хотя и находились в весьма абстрактной связи с правонарушением, но позволяли единообразно регулировать отношения по возме-

²³ Курочкина М.Г. Дисциплина имеет значение // Трудовое право. 2007. № 9. С. 61.

²⁴ Андрианов И.И. Материальная ответственность рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1979. С. 60.

²⁵ Белинский Е.С. Материальная ответственность работников торговли. Коллекционное издание. М.: Экономика, 2014. С. 75.

щению ущерба. Не в пример советскому периоду действующее законодательство о труде не содержит единообразного подхода в распределении суммы ущерба между участниками коллектива. Вместе с тем долевым характером ответственности и необходимостью ее персонализации предполагают его наличие.

В статье 245 ТК РФ используется понятие «степень вины» как некое ее количественное выражение, которое по смыслу данной нормы следует учитывать при определении размера ответственности каждого работника. Доктрина понимает степень вины как количественную характеристику социальной сущности вины, которая определяется совокупностью формы и содержания вины с учетом всех особенностей отношения лица к объективным обстоятельствам правонарушения и его причинам в конкретной обстановке²⁶. Однако законодательно содержание этого термина не определено. При таких обстоятельствах оно является оценочной категорией, которая без четко установленных критериев становится чистым усмотрением правоприменителя, формируемым на основе нормальных человеческих представлений.

Несмотря на принцип распределения ответственности с учетом степени вины, на практике доли в возмещении ущерба определяются по действовавшему в советский период правилу: пропорционально месячной тарифной ставке (должностному окладу) работника и фактическому времени работы в межинвентаризационный период²⁷.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» легализовало такую практику. Это привело к тому, что степень вины учитывается правоприменителем только при решении вопроса об уменьшении в порядке ст. 250 ТК РФ суммы взыскания, приходящейся на долю участника коллектива, определенной по приведенному правилу.

²⁶ Кузнецов Ю.А. Трудоправовая ответственность: понятие, виды. наук. Пермь, 2005. С. 126.

²⁷ Вопросы и ответы судебной практики по применению законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю // Экономика и учет труда. 2015. № 9. С. 18.

Таким образом, введенный в трудовое законодательство критерий степени вины исходя из практики его применения стал носить не столько распределительный характер, сколько позволил учесть многообразие факторов причинения ущерба. Учет степени вины, по существу, сводится к учету конкретной обстановки, при которой возникла недостача. Во внимание принимаются добросовестность работника, наличие у него возможности предотвратить ущерб, определяемой содержанием трудовой функции, степенью его подготовленности к выполнению данной работы, условиями выполнения работы, опытом работы других лиц в аналогичных условиях и т.д.

По нашему мнению, дифференциация размера ответственности должна учитывать многие факторы: получаемую заработную плату, должностное положение работника, характер выполняемой работы, длительность выполнения соответствующих трудовых обязанностей, форму и степень вины. Однако, на наш взгляд, критерий заработной платы является наиболее объективным количественным (расчетным) критерием. При этом в случае, если установлена дата образования недостачи, этот критерий следует использовать в качестве основного при распределении суммы ущерба между членами коллектива, работавшими в этот день. Если дата образования недостачи в межинвентаризационный (учетный) период не установлена, ущерб следует распределять пропорционально заработной плате каждого члена коллектива и времени, которое он фактически проработал в составе коллектива за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба, руководствуясь в целях единообразного применения формулой:

$$P_1 = (C \times 31) / (31 + 32 + 3n), \quad (1)$$

где P_1 – размер возмещения ущерба первым членом коллектива;

C – сумма ущерба;

$31 + 32 + \dots + 3n$ – заработная плата (размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) членов коллектива за период работы между инвентаризациями).

Данная формула предусматривалась п. 7.3 Указаний о порядке примене-

ния в государственной торговле законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, утвержденных Приказом Министерства торговли СССР от 19 августа 1982 г. № 169. Необходимость установления конкретной формулы в настоящее время вызвана потребностями практики, поскольку исключительно словесное описание в разъяснениях Пленума Верховного Суда РФ дает право на толкование и приводит к применению по факту различных формул с разной последовательностью арифметических действий²⁸.

Другие критерии, носящие оценочный характер (включая форму и степень вины), следует использовать в качестве оснований для уменьшения или увеличения размера ответственности каждого члена бригады, руководствуясь при их применении в первую очередь условиями договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Представляется, что именно в договоре о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности следует отражать методику распределения ущерба, юридически значимые критерии для дифференциации ответственности и обстоятельства, подлежащие учету при решении вопроса о снижении возмещаемой суммы ущерба²⁹. Урегулированность вопроса между сторонами правоотношений на уровне договора приобретает особое значение, поскольку руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, ориентирующие правоприменителей на сочетание новых правил учета степени вины с прежней моделью распределения ущерба, разработаны и предназначены для единообразного судебного правоприменения. Если правоприменителем выступает работодатель, если ущерб возмещается добровольно, эти положения могут быть проигнорированы.

При рассмотрении в суде дела о привлечении к материальной ответственности, помимо названных обстоятельств, принимаются в расчет индивидуаль-

²⁸ Фофанов В. Особенности организации системы материальной ответственности в Российской Федерации // Право и экономика. 2015. № 9. С. 70.

²⁹ Перевалова Ж.А. За ущерб отвечает бригада // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 4. С. 23.

ные особенности работников, что следует из принципа индивидуализации меры ответственности. Следовательно, при возложении материальной ответственности учитываются обстоятельства, относящиеся к личности нарушителя: продолжительная работа в организации, состояние здоровья, семейное положение, материальное положение работника (размер заработка, наличие иных доходов, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам и т.п.)³⁰. Во многих отраслях российского законодательства (уголовное, административное, налоговое и др.) такие обстоятельства охватываются понятием смягчающих вину обстоятельств. В целях обеспечения баланса интересов сторон правоотношений и соблюдения межотраслевого правила юридической ответственности (учета как смягчающих, так и отягчающих обстоятельств) при решении вопроса о снижении суммы ущерба суд также должен принимать во внимание обстоятельства, этому препятствующие.

Следует отметить, что ст. 250 ТК РФ с учетом разъяснений судебной практики определяет примерный перечень обстоятельств, значимых для решения вопроса о снижении взыскиваемой суммы ущерба. Эти критерии не обладают достаточной четкостью и системностью, оставляя значительное поле для судебного усмотрения. Оценочный характер нормы не должен являться основанием для ее произвольного применения. Вместе с тем более подробное нормативное регулирование представляется нецелесообразным. Поскольку жизненные обстоятельства могут быть разнообразными, то список всегда будет открытым. Несмотря на то, что суд вправе применить норму ст. 250 ТК РФ, рассмотреть вопрос о наличии оснований для ее применения суд обязан при наличии соответствующего заявления работника. Активная роль суда проявляется не только в установлении обстоятельств, являющихся основанием для снижения размера взыскиваемой суммы, но и в определении того, насколько она может быть снижена. Законодатель не указывает ориентиры для снижения размера взыскиваемых сумм. Значительное снижение суммы ущерба влечет перенос

³⁰ Вопросы и ответы судебной практики по применению законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю // Экономика и учет труда. 2015. № 9. С. 19.

имущественного бремени (убытков) на руководителя и собственника имущества организации и не способствует сохранению трудовой дисциплины, а неприменение нормы при наличии оснований для этого не способствует активности работодателя в плане надлежащего исполнения своих обязанностей перед материально ответственными лицами. В данном вопросе суду следует исходить из целей обеспечения баланса интересов сторон правоотношений.

Наличие обстоятельств, значимых для решения вопроса о снижении сумм, подлежащих взысканию с работников, должно устанавливаться судом первой инстанции. Такие обстоятельства должны входить в предмет судебного исследования, подтверждаться в ходе судебного разбирательства относимыми и допустимыми доказательствами, быть полно и всесторонне исследованными при рассмотрении дела и мотивированно изложенными в решении суда. Вышестоящие суды не должны применять норму ст. 250 ТК РФ, если указанные обстоятельства не были предметом исследования в суде первой инстанции. Возможность переоценки названных обстоятельств вышестоящими судами должна быть исключена. Однако это не значит, что вышестоящая судебная инстанция лишается права изменить решение суда первой инстанции в случае неправильного применения последней нормы материального права. Как показывает практика, суды широко используют ст. 250 ТК РФ и уменьшают подлежащую взысканию сумму ущерба произвольно и без достаточных к тому оснований. Например, принимая во внимание доводы об отсутствии дохода либо его низком размере, наличии иждивенцев, нуждаемости в лечении, наличии исполнительных документов, суды не исследуют в полной мере обстоятельства, подтверждающие трудное материальное положение работника. Соответственно, необходимые доказательства в материалах дела либо отсутствуют, либо их недостаточно. В данном случае речь идет об исправлении судебной ошибки вышестоящей инстанцией, а не о переоценке доказательств. Представляется, что изложенные суждения в случае их закрепления в качестве рекомендаций для судов будут способствовать достижению цели единообразия судебного правоприменения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования мы пришли к следующим выводам по каждой из поставленной в настоящей работе задач.

Так, решая первую задачу – раскрыть понятие и юридическую природу трудовых отношений, мы пришли к выводу, что трудовые правоотношения – это общественные отношения урегулированные нормами трудового права, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовые отношения имеют определенные особенности, среди которых необходимо выделить следующие:

- 1) трудовые отношения выступают в качестве формы выражения общественных отношений, возникающих в сфере применения труда;
- 2) в трудовые отношения реализуется государственная воля, что придает им публичный характер;
- 3) реализация трудовых отношений осуществляется на принципах и нормах трудового права.

Трудовые правоотношения необходимо рассматривать как связь между работником и работодателем, носящую четкий и индивидуальный характер, выраженную через их субъективные права и обязанности нашедшие свое отражение в трудовом договоре.

Решая вторую задачу – исследовать трудовой договор, как основания возникновения трудовых отношений, мы пришли к выводу, что трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Содержание трудового договора составляет совокупность его условий, определяющих права и обязанности работника и работодателя. Трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права и снижающих уровень гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если же такие условия будут выявлены, то они не должны применяться на практике.

Решая третью задачу – изучить порядок изменения трудовых отношений, мы пришли к выводу, что изменение трудовых отношений путем изменения условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключенного в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Особое значение имеет перевод на другую работу, под которым необходимо понимать изменение трудовой функции работника независимо от того будет ли оно постоянным или временным. Кроме этого, в случае если в трудовом договоре было указано структурное подразделение, то изменение его трудовых функций также будет считаться переводом на другую работу. Также переводом на другую работу необходимо считать перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Необходимо отметить, что перевод на другую работу обладает рядом схожих признаков с некоторыми другими институтами трудового права, среди которых можно назвать перемещение, отстранение от работы, совместительство и другими. При этом отграничение перевода на другую работу от указанных институтов трудового права имеет не только теоретическое, но и правоприменительное и прикладное значение. Так постоянное или временное изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре) является переводом. В связи с этим работник при заключении трудового договора заинтересован в как мож-

но более точном определении места его работы, в то время как работодателю, наоборот, удобно его детально не определять, так как это может затруднить ему впоследствии перераспределение работников внутри организации.

Решая четвертую задачу – провести классификацию оснований прекращения трудовых отношений, мы пришли к выводу, что основанием для прекращения трудовых отношений является жизненное обстоятельство, которое закреплено в трудовом законодательстве как юридический факт для прекращения трудовых договоров. Трудовой кодекс РФ содержит широкий перечень оснований для расторжения трудового договора, которые можно объединить в следующие группы:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Решая пятую задачу – исследовать особые требования, предъявляемые при заключении трудового договора с работником торговли, мы пришли к выводу, что ТК РФ не выделяет регулирования труда работников организаций, осуществляющих торговую деятельность, в качестве отдельных категорий работников, таких как работников транспорта, педагогических и других работников. Вместе с тем, при заключении трудового договора работодателя с работником торговли, чья работа будет сопровождаться непосредственными контактами с клиентами и продукцией, к последним предъявляется ряд специальных требований, ставящих перед собой цель предотвращения распространения инфекционных заболеваний. Работники торговли включены в перечень лиц, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам. Указанные требования не распространяются только на тех работников, которые по роду деятельности не имеют контакта с покупателями и реализуемой продукцией. Так, предварительный медицинский осмотр работников торговли проводится при заключении трудового договора. Целью предварительных медицинских осмотров является определение соответствия состояния здоровья работников поручаемой им работе. Организация, осуществляющая торговую деятельность может заключить трудовой договор с гражданином, у которого при осмотре не выявлено инфекционных и иных заболеваний, наличие чего исключает выполнение предполагаемой работы. При этом медицинская книжка не представлена в перечне документов, предъявляемых при заключении трудового договора. В связи с вышеизложенным, считаем необходимым внести изменения в ст. 65 ТК РФ, дополнив перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора, медицинской книжкой.

Кроме этого, в связи с особыми требованиями, предъявляемыми к работникам торговых организаций считаем необходимым дополнить главу 55 ТК РФ

– «Особенности регулирования труда других категорий работников» статьей, содержащей нормы, регулирующие особенности трудовых отношений работников торговых организаций.

Решая шестую задачу – проанализировать проблемы правового регулирования труда руководителей торговой организации, мы пришли к выводу, что руководитель торговой организации – это ее работник, выполняющий в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию. Трудовая функция руководителя торговой организации состоит в осуществлении руководства торговой организацией, в том числе выполнении функций ее единоличного исполнительного органа, то есть в совершении от ее имени действий по реализации ее прав и обязанностей, возникающих из гражданских, трудовых, налоговых и иных правоотношений. Особенности правового положения руководителя торговой организации определяют специфику правового регулирования труда данной категории работников. Законодательство о труде закрепляет два основных критерия, характеризующие правовое положение руководителя торговой организации:

- руководитель торговой организации является работником, состоящим в трудовых отношениях и выполняющим в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию;

- трудовая функция руководителя торговой организации включает в себя и реализацию компетенции юридического лица в гражданском обороте. То есть при исполнении своих трудовых обязанностей руководитель торговой организации осуществляет деятельность, которая регулируется нормами не только трудового, но и гражданского права.

Исходя из позиции Верховного Суда РФ правовое регулирование труда руководителя организации осуществляется Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными

нормативными актами, трудовым договором.

Трудовой договор с руководителем торговой организации может быть прекращен в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества торговой организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора. Предоставление собственнику права принять решение о досрочном расторжении трудового договора с руководителем торговой организации предполагает предоставление последнему адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в результате потери работы, от возможного произвола и дискриминации, в число которых входит выплата компенсации за досрочное расторжение трудового договора с руководителем организации в размере, определяемом трудовым договором. В случае отсутствия в трудовом договоре условия о выплате указанной компенсации, подлежащего определению сторонами, или при возникновении спора о ее размере размер компенсации определяется судом, исходя из целевого назначения данной выплаты, направленной на предоставление защиты от негативных последствий, которые могут наступить для уволенного руководителя организации в результате потери работы, но не ниже его трехкратного среднего месячного заработка.

Решая седьмую задачу – выявить проблемы признания отношений, связанных с использованием личного труда в торговых организациях и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями, мы пришли к выводу, что суды общей юрисдикции при разрешении вопросов о правовой природе сложившихся отношений между работодателем и работником должны устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора. Так трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. В одних случаях такое признание осуществляется лицом, являющимся заказчиком по указанному гражданско-

правовому договору (работодателем), на основании письменного заявления физического лица, выступающего исполнителем по тому же договору (работником), и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушений части 2 ст. 15 ТК РФ. В других случаях признание указанных отношений трудовыми осуществляется судом:

- при обращении физического лица, являющегося исполнителем по гражданско-правовому договору, непосредственно в суд;

- по материалам, направляемым в суд государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

Таким образом в настоящее время предприняты необходимые меры против использования подряда, возмездного оказания услуг, поручения и других договоров гражданского права вместо трудового договора, а также в целях эффективного применения законодательства и иных нормативных правовых актов, направленных на обеспечение защиты трудовых прав работников, на которую они имеют право.

Решая восьмую задачу – определить особенности распределения ущерба между работниками торговой организации при коллективной материальной ответственности, мы пришли к выводу, что действующие в настоящее время правила распределения ущерба среди работников торговой организации, заключивших договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, нуждаются в корректировке, с предоставлением сторонам более широких возможностей регулирования отношений на уровне договора. По нашему мнению, дифференциация размера ответственности должна учитывать многие факторы: получаемую заработную плату, должностное положение работника, характер выполняемой работы, длительность выполнения соответствующих трудовых обязанностей, форму и степень вины. Однако, на наш взгляд, критерий заработной платы является наиболее объективным количественным (расчетным) критерием. Представляется, что именно в договоре о полной коллективной (бригад-

ной) материальной ответственности следует отражать методику распределения ущерба, юридически значимые критерии для дифференциации ответственности и обстоятельства, подлежащие учету при решении вопроса о снижении возмещаемой суммы ущерба. Представляется, что изложенные суждения в случае их закрепления в качестве рекомендаций для судов будут способствовать достижению цели единообразия судебного правоприменения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

- 1 Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993 (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
- 2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Российская газета. – 2001. – 31 декабря. - № 256.
- 3 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – 05 декабря. – № 32.
- 4 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 22.11.2016) // Российская газета. – 2001. – 31 декабря. – № 256.
- 5 Федеральный закон от 05.05.2014 № 99-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» // Российская газета. – 2014. – 07 мая. - № 101.
- 6 Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Российская газета. – 2002. – 31 июля. - № 140.
- 7 Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» // Российская газета. – 1999. – 06 апреля. – № 64-65.
- 8 Закон РФ от 02.07.1992 № 3185-1 (ред. от 23.05.2016) «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1992. – 20 августа. - № 33.
- 9 Постановление Правительства РФ от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального)

учреждения» // Собрание законодательства РФ. – 2013. – 22 апреля. – № 16.

10 Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» // Российская газета. – 2003. – 22 апреля. - № 77.

11 Постановление Правительства РФ от 31.10. 2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 44.

12 Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 (ред. от 03.12.2014) «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» // Российская газета. – 2000. – 29 марта. - № 61.

13 Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // Собрание законодательства РФ. – 2000. – 06 марта. – № 10.

14 Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (ред. от 20.06.2011) «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // Собрание законодательства РФ. – 2000. – 06 марта. – № 10.

15 Постановление Правительства РФ от 28.04.1993 № 377 (ред. от 23.09.2002) «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» // Российские вести. – 1993. – 18 мая. - № 93.

16 Приказ Минздрава России от 29.06.2015 № 384н «Об утверждении перечня инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих и являющихся основанием для отказа в выдаче либо аннулирования разрешения на временное проживание иностранных граждан и лиц без граждан-

ства, или вида на жительство, или патента, или разрешения на работу в Российской Федерации, а также порядка подтверждения их наличия или отсутствия, а также формы медицинского заключения о наличии (об отсутствии) указанных заболеваний» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2015. – 26 октября. - № 43.

17 Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 05.12.2014) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» // Российская газета. – 2011. – 28 октября. - № 243.

18 Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда РФ. – 2004. - № 5.

19 Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Российская газета. – 2003. – 08 февраля. - № 25.

20 Постановление Минтруда РФ от 12.02.2002 № 9 «Об утверждении Межотраслевых типовых инструкций по охране труда для работников розничной торговли» // Российская газета. – 2002. – 03 апреля. - № 59.

21 Приказ Минздрава РФ от 29.06.2000 № 229 «О профессиональной гигиенической подготовке и аттестации должностных лиц и работников организаций» // Российская газета. – 2000. – 13 сентября. - № 177.

22 Постановление Главы Администрации Амурской области от 09.04.2002 № 231 (ред. от 18.09.2006) «Об утверждении Положения о регистра-

ции трудового договора, заключенного работником с работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, и образцов документов, необходимых для регистрации трудового договора в органах местного самоуправления» // Амурская правда. – 2002. – 07 мая. - № 123-124.

II Специальная литература

23 Абалдуев, В.А. Трудовая книжка работника: правовые вопросы документирования трудовых отношений: учебно-практический комментарий / В.А. Абалдуев, С.В. Колобова. – Саратов, 2004. – 189 с.

24 Акопова, Е.М. Особенности правового регулирования труда руководителей государственных унитарных предприятий / Е.М. Акопова, Д.Р. Акопов // Государство и право. – 1997. – № 6. – С. 55 - 57.

25 Андрианов, И.И. Материальная ответственность рабочих и служащих / И.И. Андрианов. – М.: Юрид. лит., 1979. – 211 с.

26 Архипов, В.В. Изменение условий трудового договора как способ увольнения / В.В. Архипов // Адвокат. – 2007. – № 2. – С. 59

27 Батусова, Е.С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах: монография / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: КОНТРАКТ, 2015. – 132 с.

28 Белинский, Е.С. Материальная ответственность работников торговли. Коллекционное издание / Е.С. Белинский, Н.М. Фесенко. – М.: Экономика, 2014. – 255 с.

29 Белов, В.А. Оформление сделок хозяйственных обществ, совершаемых их управляющими (на примере доверенностей) / В.А. Белов // Законодательство. – 2004. – № 10. – С. 21.

30 Бережнов, А.А. Необоснованный отказ в приеме на работу: практические вопросы / А.А. Бережнов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 4. – С. 39 - 42.

31 Бигаева, Г. Как расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, какие выплаты необходимо произвести / Г. Бигаева // Трудовое право. – 2015. – № 11. – С. 83 - 92.

32 Бубнова, М. Изменение трудовой функции необходимо документировать / М. Бубнова // Трудовое право. – 2016. – № 3. – С. 41 - 48.

33 Буянова, М.О. Трудовое право России: учеб. пособие / М.О. Буянова. – М., 2010. – 399 с.

34 Вопросы и ответы судебной практики по применению законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю // Экономика и учет труда. – 2015. – № 9. – С. 18.

35 Глазырин, В.В. Проблемы правового регулирования труда в негосударственных организациях / В.В. Глазырин // Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. – М., 1995. – С. 15.

36 Демидов, Н. Способы ознакомления работника с локальными нормативными актами организации / Н. Демидов // Трудовое право. – 2016. – № 4. – С. 61 - 73.

37 Дмитриева, И.К. Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями / И.К. Дмитриева // Законодательство и экономика. – 2016. – № 3. – С. 35 - 38.

38 Зайцева, Л.В. Отказ в признании трудовых отношений: о некоторых недостатках в конструкции юридической фикции / Л.В. Зайцева, О.А. Курсова // Журнал российского права. – 2016. – № 3. – С. 80 - 87.

39 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. проф. В.И. Шкатуллы. – М., 2006. – 1169 с.

40 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина; отв. ред. Ю.П. Орловский. – 7-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. – 1272 с.

41 Кузнецов, Ю.А. Трудоправовая ответственность: понятие, виды: дис. ... канд. юрид. наук. / Ю.А. Кузнецов. – Пермь, 2005. – 251 с.

42 Курочкина, М.Г. Дисциплина имеет значение / М.Г. Курочкина // Трудовое право. – 2007. – № 9. – С. 61.

- 43 Лившиц, Р.З. Трудовой договор / Р.З. Лившиц, Б.М. Чубайс. – М., 1986. – 251 с.
- 44 Лушников А.М. Трудовое право: учебник / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М., 2014. – Т. 1. – 811 с.
- 45 Лушникова, М.В. Государство, работодатель и работник / М.В. Лушникова. – Ярославль, 1997. – 262 с.
- 46 Мартиросян, Э.Р. Правовое положение руководителя организации / Э.Р. Мартиросян // Трудовое право. – 2000. – № 1. – С. 12.
- 47 Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. – М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2016. – 256 с.
- 48 Миронова, А.Н. Становление и развитие норм о трудовом договоре (исторический аспект) / А.Н. Миронова // Адвокат. – 2016. – № 2. – С. 93 - 96.
- 49 Миронова, А.Н. Функциональная роль трудового договора в механизме правового регулирования трудовых правоотношений / А.Н. Миронова // Законодательство и экономика. – 2016. – № 3. – С. 31 - 34.
- 50 Миронов, В.И. Трудовое право: учебник для вузов / В.И. Миронов. – М., 2009. – 522 с.
- 51 Настольная книга руководителя организации: правовые основы / отв. ред. И.С. Шиткина. – М.: Юстицинформ, 2015. – 506 с.
- 52 Нуртдинова, А.Ф. Соотношение трудового и нового гражданского законодательства / А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова // Новый гражданский кодекс России и отраслевое законодательство. – М., 1995. – С. 14.
- 53 Ожегов, С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов. – М., 1989. – С. 455.
- 54 Орловский, Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю.П. Орловский. – М., 2004. – 1322 с.
- 55 Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина [и др.]; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. – М.: Институт

законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. – 400 с.

56 Перевалова, Ж.А. За ущерб отвечает бригада / Ж.А. Перевалова // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2014. – № 4. – С. 23.

57 Пластинина, Н. Должностная инструкция как рычаг воздействия на работника / Н. Пластинина // Трудовое право. – 2016. – № 1. – С. 99 - 110.

58 Рубеко, Г. Исполнительные органы акционерных обществ: особенности правового статуса / Г. Рубеко // Хозяйство и право. – 2005. – № 12. – С. 32 - 33.

59 Санникова, Л.В. Договор найма труда в России / Л.В. Санникова. – М., 1992. – 152 с.

60 Свит, Ю.П. Требования, предъявляемые к работникам торговли / Ю.П. Свит // Трудовое право. – 2006. – № 5.

61 Тихомиров, М.Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу: практическое пособие / М.Ю. Тихомиров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2015. – 78 с.

62 Толкунова, В.Н. Трудовое право: Курс лекций / В.Н. Толкунова. – М., 2014. – 352 с.

63 Трудовое право России / под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. – Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. – 288 с.

64 Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В.Л. Гейхмана. – М.: Юрайт, 2015. – 407 с.

65 Трудовое право России: учебник для вузов / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – М., 2010. – 381 с.

66 Трудовое право России / под ред. проф. А.М. Куренного. – 4-е изд. испр. и доп. – М., 2014. – 562 с.

67 Филипова, И.А. Международное и национальное трудовое право: учебное пособие / И.А. Филипова. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. – 80 с.

68 Фофанов, В. Особенности организации системы материальной ответственности в Российской Федерации / В. Фофанов // Право и экономика. –2015. – № 9. – С. 70.

69 Циндяйкина, Е.П. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения / под ред. К.Н. Гусова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2008. – 224 с.

III Судебная практика

70 Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П // Российская газета. – 2005. – 23 марта. – № 57.

71 Определение Конституционного Суда РФ от 19 мая 2009 г. № 597-О-О // Экономика и жизнь. – 2009. – № 38.

72 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Российская газета. – 2015. – 10 июня. – № 124.

73 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2006. – 31 декабря. – № 297.

74 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.1992 № 16 (ред. от 21.11.2000) «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» (утратил силу) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1993. – № 3.

75 Кассационное определение Амурского областного суда от 22.07.2011 по делу № 33-3326/11 // Архив Амурского областного суда, 2012.

76 Кассационное определение Амурского областного суда от 19.01.2011 по делу № 33-267 // Архив Амурского областного суда, 2012.

77 Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 19.05.2015 по делу № 33-2901/2015 // Архив Оренбургского областного суда, 2016.

78 Апелляционное определение Псковского областного суда от 29.04.2014 по делу № 33-642/2014 // Архив Псковского областного суда, 2014.

79 Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 22.01.2014 по делу № 33-296-2014 // Архив Забайкальского краевого суда, 2015.

80 Определение Приморского краевого суда от 19.04.2016 по делу № 33-3769/2016 // Архив Приморского краевого суда, 2016.

81 Определение Приморского краевого суда от 14.09.2015 по делу № 33-8212/2015 // Архив Приморского краевого суда, 2016.

82 Постановление Федерального арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 17.03.2009 № Ф04-1647/2009(2837-А81-19) по делу № А81-4985/2008 // Архив Арбитражного суда Амурской области, 2010.