КОММЕНТАРИЙ К ИЗМЕНЕНИЯМ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда (продолжение, начало в №21)

7. Меняется перечень вопросов, которые могут включаться в коллективный договор, установленный ст. 41 Трудового кодекса РФ.

Предусматриваются новые вопросы, которые могут включаться в содержание коллективного договора:

- частичная или полная оплата питания работников;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества.

Впервые предусматривается примерный перечень вопросов, которые могут составить содержание соглашения (ст. 46 Трудового кодекса РФ дополнена частью второй).

В целом поправки к статьям 45-48 Трудового кодекса РФ направлены на расширение возможностей сторон социального партнерства по заключению соглашений, на то, чтобы сделать нормы ТК РФ более адекватными потребностям практики. Так, предлагается изменить определение соглашения как правового акта, не только устанавливающего общие принципы правового регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, но и непосредственно регулирующих эти отношения.

Кроме того, вводится новое правило о том, что отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

8. Изменениями, вносимыми в ст. 43 ТК РФ, сторонам предлагается предоставить право продлевать действие коллективного договора неограниченное число раз в отличие от действующего регулирования, которое допускает однократное продление.

Изменяется правовое регулирование действия коллективного договора в случае реорганизации организации в форме преобразования, в этом случае коллективный договор сохраняет свое действие.

9. Поправки к ст. 48 ТК РФ отражают порядок действия соглашений по кругу лиц: действие соглашений определяется, прежде всего, через указание на работодателей, для которых оно обязательно. Круг же работников определяется после, с помощью формулы «все работники этих работодателей».

Таким образом, в соответствии с законом, соглашение действует в отношении:

1) работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего данное соглашение. Прекращение членства в объединении не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Равно как и вступление в объединение нового работодателя означает распространение на него заключенных этим объединением соглашений (это правило не ново и нашло свое отражение в Кодексе, а далее идут новеллы);

2) работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего данное соглашение, которые уполномочили его от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение;

3) работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего данное соглашение, которые присоединились к соглашению после его заключения.

Соглашения распространяются на работодателей, относящихся к бюджетной сфере, в случае, когда соглашение заключено соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления, уполномоченным этими работодателями от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо имеющим такое право в соответствии с ч. 3 ст. 25 ТК РФ.

Поскольку соглашения могут быть трехсторонними, то Кодекс специально указывает на то, что они распространяются на органы государственной власти и органы местного самоуправления, но в пределах взятых ими на себя обязательств.

По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению в целом или к отдельным его положениям руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения представителей сторон соглашения принимает решение об обоснованности или о необоснованности отказа и уведомляет о своем решении работодателя. Если отказ работодателя присоединиться к соглашению признан необоснованным, то соглашение считается распространенным на него в целом или за исключением отдельных его положений со дня получения работодателем уведомления о принятом решении.

10. Закреплено право сторон самим определять порядок изменения или дополнения как коллективного договора, так и соглашения (ст. 44 и ст. 49 ТК РФ).

11. Предлагается расширить обязанность сторон коллективного договора/соглашения по предоставлению информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора/соглашения: они будут обязаны предоставлять ее не только друг другу, но и соответствующим органам по труду.

К числу положительных можно отнести поправку, которая внесена в ст. 51 Трудового кодекса РФ, где устанавливается срок для предоставления информации при проведении контроля за выполнением коллективного договора, соглашения - 1 месяц.

Раздел III. Трудовой договор

Существенные изменения внесены в правовое регулирование содержания трудового договора.

1. В ст. 57 ТК РФ специально выделяются сведения, необходимые для определения сторон трудового договора, такие как фамилия, имя, отчество работника, его адрес места жительства и проч.

Подчеркнуто, что в случае, если работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, необходимо указывать наименование обособленного структурного подразделения и его местонахождение.

2. По-другому классифицируются условия трудового договора. Выделяются обязательные и дополнительные условия.

Указано, что отсутствие в трудовом договоре каких-либо сведений и (или) условий из числа предусмотренных частями первой и второй ст. 57 не является основанием для признания трудового договора незаключенным или для его расторжения. Недостающие сведения и (или) условия должны быть внесены в трудовой договор дополнительно.

Помимо обязательных условий, стороны могут определить в трудовом договоре дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности - об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте.

Таким образом, мы видим, что указание в трудовом договоре места работы как обособленного структурного подразделения является обязательным условием договора, а указание структурного подразделения, не являющегося обособленным, переходит в разряд факультативных условий.

В отличие от большинства изменений, сделанных исключительно в интересах работника, эта поправка представляет определенное удобство для работодателя, так как дает ему возможность по своему усмотрению перемещать работника без согласия последнего из одного подразделения в другое.

Разумеется, такие перемещения будут возможны только при соблюдении двух условий:

1) структурное подразделение не закреплено в трудовом договоре;

2) трудовая функция работника, закрепленная трудовым договором, не изменяется.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или от исполнения этих обязанностей.

С вступлением изменений в законную силу мы обязаны включать в трудовой договор сведения, необходимые для определения сторон договора (о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица, о государственной регистрации работодателя), основание, в силу которого представитель работодателя, подписавший трудовой договор, наделен соответствующими полномочиями, место и дату заключения трудового договора.

Следующая весьма важная, но далеко неоднозначная новелла касается правовых последствий невключения в текст трудового договора каких-либо сведений или обязательных условий.

Такие сведения или условия определяются следующим образом:

1) это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или основанием для его расторжения;

2) трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и/или условиями.

Статью 72 ТК РФ Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ также значительно изменил. Она теперь называется «Изменение определенных сторонами условий трудового договора». При ее применении могут возникнуть вопросы относительно условия об оплате труда. Если оно не было включено в трудовой договор ни при его первоначальном заключении, ни впоследствии, как того требует ст. 57 Трудового кодекса РФ, то будет ли считаться размер заработной платы в таком случае определенным сторонами? Или необходимо будет признать, что определила его только одна сторона - работодатель, а значит, и работодатель имеет право его изменять в одностороннем порядке?

3. Важные изменения касаются и срочных трудовых договоров. Изменена структура ст. 59. Скомпонованные в этой статье причины заключения срочного трудового договора разделены на две группы. К первой группе причин отнесены ситуации, в которых срочный трудовой договор должен быть заключен; ко второй группе - ситуации, в которых может быть подписан сторонами трудовой договор, как на определенный, так и на неопределенный срок.

Первая группа причин дополнена таким обстоятельством, как направление гражданина в организацию для прохождения альтернативной гражданской службы.

Во второй группе изменены количественные критерии, дающие право организациям - субъектам малого предпринимательства заключать с работниками срочные трудовые договоры. Лимит численности работников в этих организациях снижен с 40 до 35 человек, а в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - с 25 до 20 человек.

Ранее в ст. 59 ТК РФ в одном ряду были перечислены случаи, когда срочный трудовой договор должен заключаться или в силу объективных обстоятельств или в силу требований закона, а также случаи, когда срочный трудовой договор может заключаться по инициативе одной из сторон, т.е. срочный договор у нас мог заключаться, а мог и не заключаться - на усмотрение работодателя.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ эти случаи разделены на две самостоятельные категории, что позволяет избежать ошибок при применении указанных норм как работодателями, так и судебными органами.

Первая - когда обязательно заключается только срочный договор. И вторая - когда работодатель может выбрать сам, какой договор с сотрудником заключить - срочный или нет. Кстати, с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами можно заключать срочный договор, а можно - договор на неопределенный срок.

Действующий ранее кодекс предоставлял работодателям удобную возможность избавляться от стариков. Работников, достигших пенсионного возраста, попросту переводили на срочный трудовой договор, по истечении которого увольняли. Теперь эта лазейка закрылась, срочные трудовые договоры отныне можно заключать только со вновь поступающими на работу пенсионерами (ст. 59 ТК РФ).

Также на исключение разночтений направлено изменение, в соответствии с которым уточняется, что заключение срочных трудовых договоров с пенсионерами по возрасту допускается только при их поступлении на работу после достижения ими соответствующего возраста.

(продолжение следует)

Материал подготовила Гузель Мингалеева,
Заместитель начальника отдела правозащитной работы
Федерации профсоюзов РТ, правовой инспектор труда.