нам Кодекс строить и жить помогает...

предпринимательство и новый Трудовой кодекс

Окончание.
Начало в № 6/2002

Орлов А.И.
канд. юрид. наук, доцент Высшей школы корпоративного управления Академии народного хозяйства при Правительстве РФ

Бурные дискуссии по поводу нового Трудового кодекса постепенно пошли на убыль. Тем не менее, настал момент, когда можно рассмотреть по существу отдельные его положения. Рассмотрим новшества, касающиеся формы заключения трудового договора.

Форма заключения трудового договора.
В соответствии со статьей 67 ТК трудовой договор отныне требуется составлять в двух экземплярах, каждый из которых должен быть подписан сторонами – по одному экземпляру каждой из сторон. При фактическом допущении к работе договор должен быть составлен в течение трех дней.

Испытательный срок. Применительно к испытательному сроку новшеством является то, что для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций он теперь будет равен шести месяцам (кроме категорий, в отношении которых испытательный срок не устанавливается). В частности – при выборном и конкурсном способах избрания соответствующих руководителей.

Теперь для увольнения работника, как не прошедшего испытание, требуется письменно уведомить такого работника не позднее чем за три дня до его увольнения. А также указать причины, послужившие основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Определенную сложность может вызвать толкование понятия «обособленное структурное подразделение», поскольку статья 55 Гражданского кодекса РФ к возможным обособленным структурным подразделениям относит только представительства и филиалы и не предусматривает возможности обособления ни по каким иным критериям имущественного порядка каких-либо иных обособленных структурных подразделений.

При этом критериями такого обособления применительно к представительствам ГК РФ называет:

а) возможность представления интересов юридического лица и осуществления их защиты в месте своего нахождения;

б) территориальную обособленность;

в) имущественную обособленность (наличие имущества, которым представительство наделяет юридическое лицо);

г) наличие положений, определяющих их статус в качестве обособленных структурных подразделений юридического лица;

д) наличие руководителей таких структурных подразделений, назначаемых руководителями соответствующего юридического лица и действующих на основании выдаваемой этим руководителями доверенности;

е) обязательность указания на наличие такого структурного подразделения в составе юридического лица в уставе этого юридического лица.

Применительно к филиалу в дополнение к перечисленным признакам, характеризующим характер обособления, законодатель добавляет:

а) осуществление всех или части функций юридического лица, то есть осуществление соответствующих видов деятельности (включая также представительство головной организации и защиту ее интересов в месте своего нахождения);

б) обязательность ведения баланса как формы обособления его имущества от имущества других филиалов в составе данного юридического лица, который является составной частью единого баланса данного юридического лица.

теперь для увольнения работника, как не прошедшего испытание, требуется письменно уведомить такого работника не позднее чем за три дня до его увольнения

при смене собственника новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор

Ни один из указанных признаков (критериев) ГК не признает за иными структурными подразделениями. Поэтому в рамках соответствующих трудовых отношений этот пробел целесообразно восполнить соответствующими внутренними локальными актами. Таковыми могут быть положения о соответствующих структурных подразделениях, определяющие их статус и характер обособления с учетом территориального нахождения, видов деятельности и иных критериев по усмотрению руководителя соответствующего юридического лица или, возможно, руководителя филиала, если такое обособленное структурное подразделение существует в составе филиала.

И, видимо, критериями обособления могут быть вышеперечисленные, а также возможно иные, из области иных видов правоотношений, подчеркивающих обособленный характер соответствующих структурных подразделений.

Изменение трудового договора. Новой, отражающей интересы собственников является норма статьи 75 ТК. В соответствии с ней при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

При этом на основании статьи 181 ТК новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних заработков работника.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организациями, равно как и изменение подведомственности либо реорганизация юридического лица.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 ТК.

Особенностью является также то, что при смене собственника имущества организации со-

ГАРАНТ Кодекс строитель

кращение численности штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Порядок и условия расторжения срочного трудового договора. В соответствии со статьей 79 ТК срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. Однако ТК никак не оговаривает, какие последствия ожидают работника в том случае, если он не будет предупрежден о предстоящем увольнении в связи с истечением срока срочного трудового договора. Между тем прежний КЗОТ устанавливал, что если по истечении срочного трудового договора ни одна из сторон не потребовала его расторжения, то он считается продленным на неопределенный срок.
Поскольку новый ТК такую возможность не закрепляет, видимо, следует считать, что даже в случае, если предупреждения не было, срочный трудовой договор все равно считается расторгнутым, что косвенно подтверждается порядком расторжения иных видов срочных договоров, не требующих от администрации предварительного письменного извещения работника о предстоящем увольнении и предусмотренных частями 2, 3 и 4 указанной статьи. Там говорится о том, что договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы; договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу, а договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Статья 80 устанавливает основания расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). В ней наряду с сохранением ряда прежних положений есть и принципиальные новшества.

договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы

работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели

В соответствии с ее содержанием работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. При этом по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.