

Рыбкина Евгения Николаевна, магистратура, 1 курс
Северо-Западный институт (филиал) АНО ВО
Московский гуманитарно-экономический университет
Rybkina Evgenia Nikolaevna, Master's degree, 1 year
North-Western Institute of the Moscow
Humanitarian and Economic University

Научный руководитель:
Дзыгун Дмитрий Александрович
Северо-Западный институт (филиал) АНО ВО
Московский гуманитарно-экономический университет
Dzigun Dmitry Alexandrovich
North-Western Institute of the Moscow
Humanitarian and Economic University

**ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА:
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ
CHANGING THE TERMS OF AN EMPLOYMENT CONTRACT:
CURRENT ISSUES OF PROTECTING WORKERS' LABOR RIGHTS**

Аннотация. Статья посвящена неутешительной реальности, возникающих проблем в области реализации трудовых отношений. Работодатель выступает, несмотря на законодательные попытки защиты трудовых прав работника, более сильной стороной трудовых отношений. Именно это положение работодателя дает ему возможность влиять на соблюдение трудовых прав работника, а с учетом того, что соблюдение прав работника как правило, влечет определенные издержки для работодателя, то желание работодателя не соблюдать в полной мере все установленные законом требования в отношении работника является вполне объяснимым.

Abstract. The article is devoted to the disappointing reality of the problems that arise in the area of implementation of labor relations. The employer acts, despite legislative attempts to protect the labor rights of the employee, as the stronger party in labor relations. It is this position of the employer that gives him the opportunity to influence the observance of the labor rights of the employee, and given that the observance of the rights of the employee, as a rule, entails certain costs for the employer, then the desire of the employer not to fully comply with all the requirements established by law in relation to the employee is quite understandable.

Ключевые слова: Трудовые отношения, работодатель, работник, защита прав, трудовые права.

Keywords: Labor relations, employer, employee, protection of rights, labor rights.

Примеров нарушения трудовых прав работника в настоящее время достаточно: это и несоблюдение требований законодательства при приеме на работу, и нарушения при переводах, установлении необходимых гарантий и льгот в отношении работников, соблюдения требований законодательства в отношении отдельных категорий работников, и нарушения при расторжении трудового договора, и многие другие.

Работодатели, особенно в сфере частного бизнеса не церемонятся с работниками, устанавливают свои правила игры, требуя от работников беспрекословного их выполнения. При этом, чем сложнее на рынке труда с 3 работой – тем, как правило, больше нарушений происходит со стороны работодателя. Дискриминация по различным признакам, особенно по половому, невыплата заработной платы в срок, выплата «серой» зарплаты, уменьшение размеров либо вовсе непредоставление отпусков, удлиненные испытательные сроки, которые нигде не отражены, либо не оплачиваются, не заключение трудовых договоров, введение штрафов для работников и многие другие грубейшие нарушения трудового законодательства давно стали реальностью [6, с. 19-21].



Основанием любого трудового спора, как правило, выступает трудовое правонарушение, которым является виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение субъектом трудовых отношений своих трудовых обязанностей, вследствие чего происходит нарушение права другого субъекта данного правоотношения. Причины возникновения трудовых споров разнообразны, но одна из них, на наш взгляд является универсальной – различные интересы сторон трудовых отношений. Для их разрешения необходимо много факторов, основным из которых, на наш взгляд является соблюдение тех требований, которые заложены в Трудовом кодексе. Если работодатель будет уверен, что незаконно уволив работника, он будет вынужден восстановить его на работе с выплатой вынужденного прогула, если он не будет предоставлять работнику отпуска, то его ждет административная ответственность в виде значительных штрафов, то, как нам кажется, работодатель будет более осторожен, при принятии решений, ущемляющих права и законные интересы его работников. Способы защиты и способы восстановления трудовых прав различны в том, что в первом случае выбор осуществляется субъектом частноправовых отношений, а во втором случае – правоприменителем.

В соответствии со ст. 352 ТК РФ основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового права;
- судебная защита.

Таким образом, законодательство РФ устанавливает гарантии защиты трудовых прав и свобод работников. Однако проблемы в защите трудовых прав возникают из-за незнания работниками своих прав и гарантий их защиты, что приводит к систематическому нарушению трудовых прав работников работодателями. Проблема защиты своих трудовых прав состоит еще и в том, что при наиболее грубых формах нарушений защита трудовых прав для работников исключается полностью или становится крайне затруднительной, особенно если трудовые договоры не заключаются, учет работ не ведется, заработная плата выплачивается в «конверте» и т.п. [2, с. 480].

Можно сделать вывод, что наиболее часто встречающимися нарушениями являются: непредставление отпуска работникам, не оформление работников по трудовому договору, нарушения в области учета рабочего времени, привлечение работников к сверхурочным работам с нарушением требования законодательства, а также невыплата заработной платы и др. Основными проблемами являются незнания работников о данном способе защиты своих прав, а также незнание процедуры обращения – в том числе, что можно в своем обращении в инспекцию в жалобе указать об анонимности рассмотрения жалобы – тогда инспектор, при проверке работодателя по этой жалобе не имеет права разглашать персональные данные работника. Основными проблемами при использовании судебной защиты является страх перед обращением в суд, непонимание процедуры обращения, пропуски сроков исковой давности и др. Основной проблемой при реализации такого способа защиты как самозащита, является недостаточная правовая грамотность работников. Работники, в большинстве случаев не представляют себе, как пользоваться самозащитой, как следствие подобный, достаточно действенный способ, зачастую не используется. Что касается таких способов как профсоюзная защита и защита в Комиссии по трудовым спорам – то основной проблемой, на наш взгляд, является не распространенность данных органов у большинства работодателей, а в случае даже их присутствия – позиция не конфликтности с работодателем, что существенно снижает значение таких способов защиты. Подобная ситуация вызывает сожаление, так как при реализации данного способа защиты трудовых прав в массовом порядке можно было бы существенно снизить нагрузку на государственную систему контроля и защиты трудовых прав [7, с. 3-6].



В части изменения условий договора, согласно **ст. 74 ТК РФ**: в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором [5, с. 152-156].

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

В случае когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев [1].

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями [3, с. 992].

В соответствии с ст. 306 ТК РФ: об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней. При этом работодатель – физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять определенные сторонами условия трудового договора только в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (часть первая статьи 74 настоящего Кодекса).

Согласно **ч. 4 ст. 344 ТК РФ**: при необходимости изменения определенных сторонами условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за семь календарных дней [4].

На основании изложенного, можно сделать вывод, что в современных трудовых отношениях существует достаточное количество причин возникновения трудовых споров. Трудовые споры возникают в том числе и в результате различного подхода, положения сторон трудовых отношений и их интересов. Работник в трудовых отношениях – рабочая сила, работодатель – собственник. Каждый из них старается соблюсти свои интересы, которые



очень часто взаимопересекаемы. Касаемо проблем, возникающих в области защиты трудовых прав работников, то основной выступает проблема общего уровня теоретического знания о своих правах и обязанностях сторонами трудовых отношений. Дело в том, что в большинстве случаев работник не инициирует механизмы защиты своих трудовых прав просто по незнанию. Он не всегда точно понимает, что его права нарушены, а если и понимает, то в большинстве случаев, опять же не обладает необходимыми правовыми знаниями о механизмах защиты. Он не знает куда и в каком порядке обращаться, какие обязанности в отношении него существуют у работодателя. Серьезной проблемой является и правовой нигилизм самого работодателя. Недостаток правовых знаний с его стороны выливается в уверенность, что он может нарушать права работников практически безнаказанно. Однако, если работодатель будет уверен, что в каждом случае, когда он, к примеру, незаконно уволит работника, он будет вынужден восстановить его на работе с выплатой вынужденного прогула, если он не будет предоставлять работнику отпуска, то его ждет административная ответственность в виде значительных штрафов, то, как нам кажется, работодатель будет более осторожен, при принятии решений, ущемляющих права и законные интересы его работников. Однако в любом случае нарушения трудового законодательства в тех или иных объемах будут существовать всегда. Именно поэтому работники, как наименее защищенные стороны трудовых отношений должны обладать возможностью защиты своих трудовых прав [7].

Список литературы:

1. Колобова С. Как защитить трудовые права // Российская юстиция. № 10. 2000. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, 2025.
2. Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. – М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. 480 с.
3. Миронов В. И. Трудовое право. Учебник. – М.: Проспект, – 2020. – 992 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, 2025.
5. Хныкин Г.В. Гибкие трудовые отношения и перспективы современного нормотворчества / Г.В. Хныкин // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования (Пятые Гусовские чтения): материалы международной научно-практической конференции (г. 94 Москва, 30-31 мая 2019 г.) / под общей редакцией Н.Л. Лютова, Ф.О. Сулеймановой. – Москва: РГ-Пресс, – 2020. – С. 152-156.
6. Хныкин Г.В. Конституционные основы деятельности профсоюзов по защите трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. № 1. – 2014. – С.19-21.
7. Хныкин Г.В. Принципы и гарантии трудового права: состояние и проблемы реализации // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. № 1. – С. 3-6

