

**Изменение трудового договора**

**Эрдыниева Ринчин Ильич**

*Студент (магистр)*

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва,  
Россия

*E-mail: erdyniev.rinchin@rambler.ru*

В общей теории права принято рассматривать структуру правоотношения путем вычленения элементов: субъект, объект, содержание: субъективные права и юридические обязанности. Изменение правоотношения - изменение структуры правоотношения, т.е. одного из его элементов: либо субъектного состава, либо изменение объекта, либо изменение содержания: предоставление прав и возложение корреспондирующих обязанностей. Изменение одного из указанных элементов имеет свои особенные формы проявления, которые видоизменяют, либо создают новое правоотношение. При этом процесс деформации правоотношения, воздействия измененного элемента на правоотношение, юридический результат деформации в теории трудового права не исследован. Трудово-правовая система на современном этапе развития растворила "сложносоставное правоотношение" на элементарные правоотношения, рассматриваемые как самостоятельные и самодостаточные, не принимая единство трудового правоотношения. Безусловно, рассмотрение элементарных правоотношений через призму единого сложного правоотношения создаст определенные трудности теоретической и практической сферах. Однако поиск простых ответов на сложные проблемы создаст не меньше трудностей. Понятие изменения трудового договора, закрепленное в Трудовом Кодексе не в полной мере соответствует своему содержанию, поскольку перечень состоит из неоднородных понятий. Например, в понятие "технологические и организационные условия" включаются разные правовые явления, не позволяющие идентифицировать как таковые.

Разработанная Н.Г. Александровым теория сложносоставного трудового правоотношения, в структуру которого включены правоотношения частного и публичного права в настоящее время является актуальной и подлежит дальнейшему научному детальному исследованию. В правоприменительной практике рассмотрение трудового правоотношения как сложносоставного правоотношения, действующего только в неразрывном единстве не находит своего отражения.

Субъективное право и юридическая обязанность существуют в единстве и обуславливают друг друга. Субъективному праву корреспондирует юридическая обязанность. Указанные понятия существуют только постольку, поскольку выделяются в качестве правовых только в единстве, не разрывно.

Трудовое правоотношение - сложное правоотношение, состоящее из правоотношений элементарного вида. Элементарное правоотношение можно рассматривать в аспекте обязанности или субъективного права. Объектом являются - 1) действия обязанного и 2) предмет, по поводу которого должны быть совершены действия. Признаки сложного правоотношения:

Исполнение по одному правоотношению не всегда обусловлено исполнением встречного правоотношения, как принято в гражданском праве.

Каждая сторона несет несколько обязанностей, каждая из которых подчинена разной юрисдикции (гражданско-правовой, административной, дисциплинарной).

В структуру правоотношения включены правоотношения разного типа и рода.

Существуют «попечительные обязанности» работодателя публично-правового характера, которым не корреспондируют субъективные права работника. Работник имеет право требования.

«Обязанность предоставления работы» растворяется в «обязанности уплачивать вознаграждение». Интерес работника исчерпывается не только получением вознаграждения, как принято в гражданском праве. В фактической занятости работника и уплаты простоя заинтересован, в сущности, работодатель. «Обязанным лицом» в трудовом правоотношении является работодатель:

Центр тяжести в аспекте ответственности в настоящее время смещен в сторону работника. В эпоху присвоения работодателем «лавров» экономических преобразований, которые во многом осуществлены наемным лицом, необходимо изменять правовые формы фактических отношений труда.

Соотношение измененных субъективных прав и юридических обязанностей необходимо рассматривать двух аспектах: в аспекте 1) правового статуса (общая обязанность трудиться лиц, способных к труду), в аспекте 2) трудового правоотношения (*обязанности трудиться*, согласно правилам внутреннего распорядка).