СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3
1 Общая характеристика трудового договора 5
1.1 Понятие и признаки трудового договора 5
1.2 Стороны трудового договора 13
2 Содержание трудового договора 23
2.1 Обязательные условия трудового договора 28
2.2 Дополнительные условия трудового договора 37
3 Порядок заключения, изменения, расторжения трудового договора 46
3.1 Заключение трудового договора 46
3.2 Изменение и расторжение трудового договора 50
3.3 Особенности заключения и расторжения трудового договора 60
Заключение 65
Список использованных источников 68
Приложения 75

ВВЕДЕНИЕ

“Трудовой договор” достаточно актуальная и особо значимая тема для каждого трудоспособного гражданина. Трудовой договор является основным институтом трудового права; в рамках Трудового кодекса Российской Федерации он находится на центральном месте.

Процессы формирования и развития рынка труда сопровождало реформирование законодательства, в том числе и трудового, усиление роли и значения трудового договора.

Развитие правового регулирования трудовых отношений неразрывно связано с необходимостью его приспособления к работе с новыми социально-экономическими условиями, в связи, с чем возникает потребность в дальнейшем разрабатывать проблемные вопросы института трудового договора.

Ряд серьезных проблем возник в сфере трудовых правоотношений. Преобразования в экономике, развитие трудовых отношений в условиях нестабильного производства и рынка труда спровоцировали рост нарушений трудовых прав граждан и ослабили контроль за их соблюдением.

Проанализировав сложившуюся правоприменительную практику, можно смело говорить о том, что с принятием Трудового кодекса РФ и введением его в действие с 1 февраля 2002 года не был разрешен ряд многих проблем, возникающих при процессе регулирования трудовых отношений, в том числе в ходе заключения трудового договора и оспаривания работником отказа работодателя заключить трудовой договор, осуществить прием на работу.

В связи с постоянно изменяющимися общественными и экономическими отношениями в России, переходом к обществу свободного предпринимательства, произошли существенные изменения понятия трудового договора и его содержания. В современное время данная тема особо актуальна, что предопределяют следующие факторы:

- происходит становление и развитие рыночной экономики;

- демократизируется общественная жизнь;
- Российская Федерация интегрирует в международные отношения;
- постоянно изменяются экономические и социальные условия;
- изменяется трудовое законодательство.

Трудовой договор будучи центральным институтом трудового права был рассмотрен многими учеными. Проблемы, связанные с темой выпускной квалификационной работы, исследовались практически всеми специалистами трудового права, в том числе и такими крупными учеными, как Т.Ю. Коршуновой, В. И. Мироновым, Ю.П. Орловским, С.А. Паниным, О.В. Смирновым, В.Н. Скобелкиным, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохловым и многими другими.

В качестве объекта исследования выступают общественные отношения, которые связаны с трудовым договором как самостоятельным институтом трудового права. Предмет исследования – соответствующие нормы трудового законодательства. Цель исследования – комплексный анализ трудового договора Для достижение поставленной цели необходимо решение следующих задач:
- раскрытие понятия трудового договора;
- рассмотрение сторон трудового договора и их правосубъектности;
- всесторонний анализ содержания трудового договора;
- исследование обязательных и дополнительных условий трудового договора;
- рассмотрение особенностей заключения и расторжения трудового договора.

Структуру выпускной квалификационной работы составляют введение, три главы, заключение, список источников.

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1.1 ПОНЯТИЕ И ПРИЗНАКИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Конституция РФ (ст. 37) закрепляет свободу труда, право каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии без какой-либо дискриминации, запрещая принудительный труд [1]. Данное положения является основой принципа свободы трудового договора. Этим принципом пронизаны как нормы права о приеме на работу, так и нормы о переводах, увольнении. Под свободой трудового договора подразумеваются права граждан на:

- свободный по своему волеизъявлению выбор места и рода трудовой деятельности, работы;
- добровольное решение вопросов о работе и выборе второй стороны договора;
- свободное заключение трудового договора и возможность его расторжения в любой момент в рамках установленного законом порядка.

Так, трудовой договор - это та юридическая форма, в максимальной мере предоставляющая возможность работнику и работодателю свободное осуществление интересов и потребностей [2].

Первую попытку «обнять всю область договоров о труде, независимо от лиц его заключивших, от свойств обещанной работы и от отдельных, сложившихся в жизни типов» предпринял немецкий ученый Х. Данкварт в двух журнальных статьях, которые он опубликовал в 1874 и 1875 годах. Примечательно, что этим статьям было уделено внимание многими русскими цивилистами [3, с. 394].

Понятия «трудовой договор» тогда не было в положительном праве, а фиктивно считалось, что юридический фундамент всех договоров о труде

складываю три основных типа договоров, пришедшие в несколько измененном виде из римского права: личный наем, подряд и поручение.

Всестороннее понятие трудового договора было обосновано уже Ф. Лотмаром. Им было насчитано около 18 типов договоров, являющихся разновидностью единого договора о труде, а также подробно рассмотрены их условия, и прежде всего, сроки, форма, оплата и другие. Таким образом, главная заслуга Ф. Лотмара заключается в том, что он обосновал широкую концепцию трудового договора [4, с. 582].

Трудовой договор в своем исследовании узком рассмотрел российский ученый - Л.С. Таль. Неоценимый вклад в разработку учения касаемо советского трудового договора был внесен К.М. Варшавским и другими авторами. Советским законодательством был рецептирован термин «трудовой договор» из гражданского права, который означал договор о совместной деятельности и не имевший по своей юридической природе ничего общего с правовым регулированием трудовых отношений.

При заключении трудового договора гражданин присоединяется к членам конкретной организации и приобретает право участия в управлении данной организацией. Вследствие возникновения организаций, которые находятся в частной собственности, наука трудового права получила вместо термина «трудовой договор» термины «договор найма труда», «договор трудового найма», а так же суждения о трансформации трудового договора в договор найма труда [5].

Е.Б. Хохловым прямо противопоставляется договор трудового найма как юридическая форма рынка труда советскому трудовому договору как элементу «принципиально нерыночного механизма регулирования отношений в области труда» [6]. А.С. Пашков рассматривает договор трудового найма как отличие работника – не собственника, от работающего собственника [7]. Это можно понимать как возврат к римскому праву, когда труд регулировали нормы гражданского права. В гражданском праве развитых зарубежных стран, воспринявшем концепцию римского права о личном найме, найме труда, с появление отрасли трудового права, пользуется термином трудового договора или трудового

контракта. Эти термины все больше находят свое применение в рамках международно-правовых актов [8].

Кодекс законов о труде РСФСР использует понятие трудового договора (контракта). Данный термин внес туда Федеральный закон от 25 сентября 1992 года N 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР», в ходе распространения практики заключения контрактов при приеме на работу. Первоначально контракт рассматривали как особую срочную форму трудового договора. Однако из-за использования термина начали возникать проблемы при оформлении трудовых отношений, ввиду того, что слово «контракт» активно используют в рамках международного права и российского гражданского законодательства. В частности его применяют, оформляя гражданские отношения между физическими и юридическими лицами. Работодателями при использовании в ходе оформления отношений с работником понятия «контракт» создавалась юридическая путаница. Становилось непонятно, какого типа заключается договор: гражданский или трудовой. Не решена была проблема приравниванием понятий «контракт» и «трудовой договор» и внесением в рамки Кодекса законов о труде словосочетания трудовой договор (контракт). И только в нынешнем Трудовом кодексе РФ удалось отказаться от использования такого словосочетания, заменив его юридически корректным термином «трудовой договор».

Согласно Трудовому кодексу РФ (ст. 56), трудовой договор является соглашением между работодателем и работником, согласно которому на работодателя ложится обязанность в предоставлении работнику работы по обусловленной трудовой функцией, обеспечении условий труда, которые предусматривает трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективные договора, соглашения, локальные нормативные акты и данные соглашения в своевременной и в полноразмерной выплате работнику заработной платы, а на работник ложится обязанность личного выполнения определенной этим соглашением трудовой функции в

интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, действующих у данного работодателя [9].

Трудовой договор также выступает в качестве договора личного характера, так как работником лично осуществляется труд в общей кооперации труда и его выполнение невозможно осуществить через другое лицо. Поэтому данным договором осуществляется охрана личности работника от незаконных условий труда, его здоровья, чести и достоинства.

Трудовым договором, при отражении индивидуальных способов регулирования труда, предусматривается ряд дополнительных трудовых льгот для работника. Трудовой договор можно осуществить только личным трудом и для него характерно наличие трудового характера. В приложении А представлен трудовой договор.

Однако определения трудового договора, как впрочем, и любые определения тех или иных понятий, нельзя считать полными и адекватно выражающими содержание и значение. Вот почему наукой трудового права рассматривается понятие трудового договора в трех взаимосвязанных аспектах: как форма реализации права граждан на труд, как основание возникновения и существования во времени трудового правоотношения, как институт трудового права, в котором объединены нормы, регулирующие прием граждан на работу, их перевод и увольнение [10].

Толкуновой В.Н. рассматривается трудовой договор в двух аспектах: как соглашение работника с работодателем относительно труда в рамках данного предприятия и как важнейший институт трудового права, которым определены нормы трудового договора: его заключение, изменение и прекращение [11, с.103].

Более поздние работы Толкуновой В.Н. совместно с Гусовым К.Н. свидетельствуют о выделении трех аспектов трудового договора: в качестве соглашения о труде в качестве работника, юридического факта, являющегося основанием для возникновения и формы существования трудовых правоотношений [12].

Трудовой договор, будучи соглашение о работе, это юридический факт, которым порождаются трудовые правоотношения работника, и необходимая предпосылка для распространения не него трудового законодательства и возникновения других правоотношений, которые непосредственно связаны с трудовыми. Поэтому нет особой необходимости для выделения его как юридического факта в качестве третьего аспекта трудового договора.

Чтобы раскрыть понятие трудового договора должна быть учтены не только определение трудового договора, но и его значение, т.е. народнохозяйственная и правовая роль.

Значение трудового договора масштабно. Он может быть представлен в виде совокупности народнохозяйственного, социального и правового значения [13].

Народнохозяйственная, производственная роль состоит в том, что трудовой договор вступает в качестве основной формы привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования рабочей силы, трудовых ресурсов страны.

Социальное значение трудового договора состоит в том, что при заключении трудового договора осуществляется реализация прав граждан на труд и обеспечение занятости, а также свобода труда.

Правовое значение трудового договора заключается в том, что он является прямым основанием для возникновения, и действия во времени трудового правоотношения работника. Трудовой договор - это необходимая предпосылка возникновения для его сторон трудовых прав и обязанностей, предусмотренных институтами особенной части трудового права (рабочего времени, заработной платы, охраны труда и т.д. Таким образом, трудовой договор является основанием распространения на работника общего и специального трудового законодательства.

Итак, трудовой договор обладает большим юридическим значением, а также велика его социально-экономическая роль. Он является:

- основная форма для таких процессов, как привлечение, распределение, перераспределение, закрепление и рациональное использование трудовых ресурсов страны. Им закрепляются работники за определенные организации, отрасли народного хозяйства и районы страны;

- правовая фора осуществления всеми работниками принципов свободы труда и реализации права на труд;

- основание возникновения трудовых правоотношений работника и действий его во времени;

- предпосылка для возникновения трудовых прав и обязанностей сторон;

- правовая форма связи работника с членами данного трудового коллектива;

- индивидуально-договорной метод в определенной части регулирования трудовых отношений работника;

- договор личного характера, охраняющий личность работника от незаконных условий труда, его честь и достоинство.

Основной функцией трудового договора считается создание действие во времени трудового правоотношения, его регулирование. Суть трудового договора заключается в том, что работником берутся на себя обязательства трудиться на определенного нанимателя в обмен на заработную плату и при наличии юридического подчинения.

Согласно трудовому праву все трудовые договоры по времени действия заключают на определенный срок (срочные) и неопределенный срок.

В Трудовом кодексе РФ содержится закрытый перечень оснований, в соответствии с которыми необходимо заключить срочный трудовой договор. Трудовой договор, будучи заключенным на определенный срок в случае отсутствия достаточных к тому оснований, установленных судом, считают заключенным на неопределенные сроки.

При установке ограничений возможности заключения срочного трудового договора, законодателем таким образом отдается приоритет к заключению трудовых договоров на неопределенные сроки.

При решении вопроса обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, необходимо учесть, что такой договор заключают только тогда, когда трудовые отношения нельзя установить на неопределенный срок, учитывая характер предстоящей работы или условия ее выполнения, если иное не предусматривает ТК РФ и иные федеральные законы (ст. 58 ТК РФ).

Поскольку статьей 59 ТК РФ предусматривается право, а не обязанность работодателя заключения срочного трудового договора в случаях, которые предусматривает эта норма, поскольку, важнейший вывод был сделан Верховным судом РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. N 2, ст. 59 ТК РФ, у работодателя есть возможность реализации этого право при условии соблюдения общих правил заключения срочного трудового договора, которые усыновлены ст. 58 ТК РФ. При этом в силу ст. 56 ГПК РФ обязанность привести доказательства наличия обстоятельств, в связи с которыми невозможно заключить трудовой договор с работником на неопределенный срок, возлагают на работодателя [14, с. 74].

Правовое регулирование трудового договора в странах запада характеризует значительная дифференциация, которой учитывается многообразие и специфика труда различных категории работников, форм занятости. Ввиду этого различается масса разновидностей (типов) трудового договора. Например, на неполное рабочее время, договор с «заемными» - работниками, договор с группой работников, с торговыми агентами, с надомниками, со спортсменами и др. [15, с. 62].

В соответствии с легальным определением, зафиксированным в ТК РФ, трудовой договор является письменным документом, в рамках которого между работником и работодателем устанавливаются приемлемые для себя условия трудовых отношений.

Трудовой договор в современное время несет обязательный характер и это положительный момент в трудовом законодательстве. Сегодня без трудового договора нельзя работать ни одному работнику, кем бы, где бы он не был устроен в качестве такового. При оформлении трудовых отношений в виде

трудового договора, работник обретает защиту от недобросовестных работодателей, именно потому, что только трудовой договор - единственное основание для того, чтобы признать трудовые отношения между работником и работодателем и ссылаться на права и обязанности, которые предусматривает ТК РФ можно только в том случае, когда заключен трудовой договор.

В нашей стране до сих пор нередко можно встретить случаи, когда между работником и работодателем заключается устная договоренность относительно характера работы, которую работник обязан выполнить, и размера денежного вознаграждения за нее, но никак не оформляются в письменном виде такие отношения, либо откладывается их оформление неопределенный срок. Такая ситуация в дальнейшем может получить разное развитие. И в таком случае, по мнению А.Ю. Покровской, виноватыми являются обе стороны [16, с. 127].

Трудовая функция работника, как правило, не направлена на достижение какого-либо конечного результата. Однако достигнуть ту или иную конкретную цель при выполнении трудовой функции - не единственная целью трудового договора и в связи с ее выполнением не прекращается его действие. Это обстоятельство полностью связано и с таким элементом трудовой функции, как конкретный вид поручаемой работы.

Выполнение трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка является вторым по важности элементом, отражающим специфику трудового договора.

В соответствии с трудовым договором на работодателя ложится обязанность по полной и своевременной не реже чем каждые полмесяца выплате работнику заработной платы, величина которой находится в зависимости от таких критериев, как квалификация рабочего, сложность выполняемой работы, количество и качество затраченного труда. Также заранее определяют, основываясь на заранее установленной системе, заработную плату, размер тарифной ставки, оклад и различного вида выплаты (ст. ст. 132, 135 ТК РФ).

При заключении трудового договора, гражданин становится объектом трудового законодательства, что обеспечивает ему предоставление соответствующих социальных гарантий.

Таким образом, отличительными специфическими признаками трудового договора являются следующие:

- его предметом является личное выполнение трудовой функции;
- выполнение работы определенного рода;
- подчинение работника в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка;
- оплата труда по заранее установленным нормам, но не ниже гарантированного минимума, установленного на федеральном уровне.

1.2 СТОРОНЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Общее определение сторон трудового договора содержится в ТК РФ ч. 2 ст. 56: "Сторонами трудового договора являются работодатель и работник".

Этого определения совершенно недостаточно для ответа на вопросы о категории лиц, которые могут являться работодателем и работником, какие признаки и свойства должны быть присущи этим.

Для того, чтобы найти ответы на ряд поставленных вопросов, необходимо рассмотреть другие нормы трудового права, в-первую очередь, ст. 20 ТК РФ. Ссылка на указанную статью является более правомерной, что, как было отмечено в начале исследования, термин "трудовой договор" в рамках юридической литературы и законодательства часто называют правовым отношением, существующим между работником и работодателем в момент действия заключенного трудового договора. Урегулированное нормами трудового права, данное правоотношение выступает в качестве трудового правоотношения, которое для краткости вполне можно назвать трудовым отношением.

Особенность трудовых отношений состоит в том, что у работника значительно более слабое юридически уязвимое положение, в сравнении с другой стороной правоотношения — работодателем. Поэтому на практике договорной элемент трудового отношения нередко отходит на второй план, перемещая на первый план отношения неравенства, которые иногда становятся произволом работодателя.

При таком подходе в понятиях "трудовое отношение" и "трудовой договор" можно отметить полное совпадение не только в плане содержания, но и действия в пространстве и во времени, так как существование трудовых отношений возможно только в рамках действия трудового договора. Следовательно, стороны трудового договора и трудовых отношений - одни и те же лица. Поэтому работник и работодатель, выступая в качестве сторонам трудового договора (ч. 2 ст. 56 ТК РФ), одновременно и стороны трудовых отношений, при определении которых законодателем в ст. 20 ТК РФ было установлено: Стороны трудовых отношений - работник и работодатель. Работник – это физическое лицо, которое вступает в трудовые отношения с работодателем. Работодатель – это физическое либо юридическое лицо (организация), которое вступает в трудовые отношения с работником. В случаях, которые устанавливают федеральные законы, работодателем может являться иной субъект, который наделен правом заключения трудовых договоров [17]. Однако эти ориентиры явно не достаточны для того, чтобы ответить на вопрос: кто может выступать в качестве работодателя и работника, какие возрастные, образовательные, психофизические, юридические и другие признаки должны иметь лица для выступления в рассматриваемых качествах.

Термины "работник" и "работодатель" до 1998 года не употребляли в рамках отечественного законодательства. Действовавшее до этого советское, а затем и российское трудовое право, в частности, принятые в 1970 годах Верховным Советом СССР Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, а также и Кодекс законов о труде РСФСР 1971 года определяли трудовой договор в качестве "соглашения между трудящимся и предприятием,

учреждением, организацией" [18]. Переведя экономику страны к рыночному регулированию, прежние названия сторон трудового договора больше не отражали сущность и назначение новых трудовых отношений. В их основе лежали уже не гарантированные государством всеобщие права на труд и конституционные обязанность трудиться, а направленные на получение прибыли, интересы наемного работника и такие же интересы использующего его труд работодателя.

Работник будучи одной из сторон трудового договора - это физическое лицо, которое вступило в трудовые отношения с работодателем. У гражданина как у субъекта трудового права должна быть способность к труду. Фактическая способность к труду и способность к труду как юридическая категория (трудовая правосубъектность) не являются тождественными. В соответствии с действующим законодательством трудовая правосубъектность наступает в момент достижения гражданином 16-летнего возраста, а согласно ст. 63 ТК РФ при получении общего образования, либо продолжении освоения программы основного общего образования по иной, чем очная форма обучения. Как гласят федеральные законы, трудовой договор может быть заключен лицами, достигшими 15 лет для того, чтобы выполнять легкий труд, не причиняющий вреда их здоровью.

При наличии согласия одного из родителей (попечителей) и органов опеки и попечительства трудовой договор можно заключить с учащимися, который достиг возраста 14 лет, для того, чтобы выполнять в свободное от учебы время легкий труд, не причиняющий вреда его здоровью и не нарушающий процесса обучения.

В организациях, чья деятельность связана с кинематографией, театром, театральными и концертными организациями, цирком, допускают при согласии одного из родителей (опекуна) и разрешении органов опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, чей возраст не достиг 14 лет, для участия в процессах создания или исполнения (экспонирования) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывает его родитель (опекун). В разрешении

органов опеки и попечительства указывают максимальную допустимую продолжительность ежедневной работы и другие условия, при которых возможно выполнение работ (ст. 63 ТК РФ) [17].

Но в тот же момент становится актуальным вопрос, в каком возрасте работник, который не достиг 14 лет, становится деликтоспособным. Едва ли можно применить по аналогии ст. 21 ГК РФ, поскольку ст. 56 ТК РФ говорит о личных качествах труда работника. Как было замечено В.И. Мироновым, главная гарантия защиты трудовых прав – это признание возможности обращения в судебные органы [19]. Согласно п. 4 ст. 37 ГПК РФ, несовершеннолетние граждане, достигшие возраста от 14 до 18 лет, во делам, из которых возникли трудовые, публичные и иные отношения, имеют право на защиту своих интересов в суде, выступая в качестве истца или ответчика. До 14 лет деликтоспособность, а также гарантия реализации трудовых прав неразрывно связаны с деятельностью, осуществляемую законными представителями, а также органами опеки и попечительства. Как считает В.И. Миронов, правовой конструкцией должен быть обеспечен баланс обязанностей и гарантий работников. Поэтому у лиц в возрасте до 14 лет должны быть права на защиту своих интересов, в том числе и в рамках суда. В связи с этим, необходима разработка особого процессуального порядка обращения за судебной защитой работающих в возрасте до 14 лет [19].

Убедительно представляет свое мнение О.В. Смирнов, утверждая, что участие детей в постановка театрального, концертного, кинематографического и циркового плана должно регулировать не трудовое, а гражданское право, основываясь на основе специальном законе или постановлении Правительства, обязательно указав необходимые гарантии и ограничения в применении их труда, договорные же отношения должны заключаться не с детьми (до 14 лет), а с родителями или опекунами [20].

Помимо возрастного критерия трудовая правосубъектность граждан должна характеризоваться и волевым критерием, то есть состоянием волевой способности граждан к труду.

Как считает большинство ученых, трудовая правосубъектность ни коем образом не пересекается с психическим и физическим состоянием индивида. К примеру, О.В. Смирнов утверждал, что некоторая физическая способность к труду душевнобольного или слабоумного, который был признан недееспособным, не должна порождать никаких иллюзий касаемо его трудоспособности. Гражданин, которого признали недееспособным, не может выступать в качестве субъекта права на труд, так как ввиду отсутствия дееспособности, у него отсутствует трудовая правосубъектность [21, с.18]. Как считает Б.К. Бегичев, психическое состояние гражданина не оказывает влияние на состояние трудовой правоспособности, а сказывается на одном определенном элементе [22, с.180].

По мнению В.В. Федина, который утверждает, что единственным необходимым условием трудовой правосубъектности является возрастной критерий, тогда как волевой (психический) критерий и критерий физического состояния лица находятся в зависимости с объемом трудовой правосубъектности в части личного осуществления трудовых прав и несения обязанностей [23, с.161].

Так, состояние здоровья, а также другие возможности и способности гражданина к труду определяют зависимость фактического содержания трудовой дееспособности. Поэтому, к примеру, способность инвалида к труду в рамках пределов и объемов, которые допускает состояние здоровья, определяется не самим гражданином, а государством (КЭК), работодателем.

Ст. 37 Конституции РФ закрепляет за каждым гражданином право на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии [24]. Ограничить трудовую правосубъектность возможно лишь в случае, прямо предусмотренным законом. При этом такое ограничение можно осуществить лишь частично и лишь временно (лишения права на определенный срок занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью). Осуществление полного и бессрочного лишения граждан трудовой правосубъектности закон не допускает.

Среди всех работников по своему правовому положению заметно выделяют лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, то есть несовершеннолетних. Их нельзя принимать на работу, связанную с материальной ответственностью, на подземные, тяжелые работы, работы с вредными условиями труда. Запрещено их привлечение к работе в ночное время, к сверхурочным и некоторым другим видам работы. Для них устанавливают ряд особых требований по таким категориям, как нормирование труда, охрана труда, дополнительные льготы и гарантии, учитывая их психофизическое развитие и жизненный опыт с целью сохранить здоровье, создать им благоприятные условия для получения образования, овладения профессией, культурного досуга и отдыха.

Юридическую ответственность работника как субъекта трудового права за нарушение своих трудовых обязанностей применяют в форме санкций трудового права и наложением материальной и дисциплинарной ответственности.

Решая вопрос о том, возможно ли заключить трудовой договор с конкретным лицом, работодателем учитывается ряд деловых качеств работника. Под деловыми качествами подразумеваются "способности физического лица к выполнению определенной функции, учитывая имеющиеся у него профессионально-квалификационные качества (определенная профессия, специальность, квалификация), личностные качества работника (определенный уровень образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) ". Работодатель имеет право на предъявлению лицу, который претендует на вакантную должность или работу, и иных требований, необходимых дополнительно к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям (знание одного или нескольких иностранных языков, способность работать на компьютере) [25]. Наличие деловых качеств лица, которые хотят заключить трудовой договор, подтверждают документами, необходимы для предъявления при трудоустройстве.

Требования, которые предъявляет работодатель к лицам, прете6ндующих на занимание определенных должностей, содержатся в должностной инструкции или характеристике работ, действующих в организации.

Вторая сторона трудового договора - это работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), которое вступает в трудовые отношения с работником.

В случаях, которые предусматривают федеральные законы, работодателем являться иной субъект, имеющий право на заключение трудовых договоров.

Трудовая правоспособность юридического лица в отличие от трудовой правоспособности гражданина (физического лица) - специальная. В своем содержании трудовой правоспособности организации (юридического лица) необходимо находиться в полном соответствии с определяемым в её уставе рядом целей и задач деятельности[26].

Далее рассматриваются элементы правового статуса работодателя. Правосубъектность работодателя, как отмечает юридическая литература, определена двумя критериями: оперативным, который характеризуется способностями работодателя к осуществлению приема и увольнения работников, подбора и расстановки кадров, организации их труда и создания необходимых условий для работы; имущественным – способностью осуществлять рассчет с работниками за результат труда, а для этого работодатель должен обладать имущественной обособленностью. Именно она выражена в ст. 48 ГК РФ, в которой указан на то, что в той ситуации, когда юридическое лицо обладает собственностью, в хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленным имуществом и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, он может от своего имени осуществлять приобретение и иные имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, выступать в качестве истца и ответчика в суде. При этом обособленное имущество (основные и оборотные средства) коммерческих организаций должны отражаться в рамках самостоятельного баланса, а некоммерческих - самостоятельной сметы [27].

Следовательно, любое юридическое лицо может являться работодателем в соответствии с трудовым правом, его трудовая правосубъектность возникает в момент государственной регистрации.

Поскольку работодатель - юридическое лицо, его обособленные структурные подразделения (филиалы или представительства) согласно ст. 55 ГК РФ, не выступая в качестве юридических лиц, не имею прав на вступление от своего имени в трудовые отношения. Руководителям этих структурных подразделений можно осуществлять заключение трудовых договоров только от имени юридических лиц и только в той ситуации, если это право им предоставляет положение о структурном подразделении и оно закреплено соответствующей доверенностью [27].

В статье 20 ТК РФ работодатели - физические лица делятся на две категории. Первая категория: работодатели - физические лица, которые зарегистрированы в рамках установленного порядка индивидуальными предпринимателями и осуществляют предпринимательскую деятельность, не образовывая юридическое лица, а также частные предприниматели, к которым можно отнести нотариусов, адвокатов, учредивших адвокатские кабинеты, и иных лица, чья профессиональная деятельность согласно федеральных законов подлежит государственной регистрации и лицензированию. Физические лица, которыми осуществляется в нарушение требований федеральных законов указанная деятельность без наличия на то государственной регистрации и лицензирования, которые вступили в трудовые отношения с работниками для того, чтобы осуществлять эту деятельности, не могут быть освобождены от исполнения обязанностей, возлагаемых ТК РФ на работодателей - индивидуальных предпринимателей [28].

Вторая категория: физические лица, которые вступают в трудовые отношения с работниками для того, чтобы осуществлять личное обслуживание и помощь по ведению домашнего хозяйства.

Правом заключения трудовых договоров в качестве работодателей обладают:

- физические лица, которые достигла возраста 18 лет при условии, что у них имеется гражданская дееспособность в полном объёме, а также лица, которые

не достигли указанного возраста, со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объёме;

- физические лица, у которых имеется самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но их дееспособность ограниченна судом. У таких физических лица есть право на заключение трудовых договоров с работниками только с целью личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, и при письменном согласии попечителей;

- физические лица, которые обладают самостоятельным доходом, достигли 18 лет, но были признаны судом недееспособными. От имени таких физических лиц трудовые договоры с работниками, в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства, заключает опекун;

- несовершеннолетние граждане в возрасте от 14 до 18 лет, исключение составляют несовершеннолетние, приобретшие гражданскую дееспособность в полном размере, имеют право на заключение трудовых договоров с работниками, только имея собственный заработок, стипендию, иные доходы и письменное согласие своих законных представителей (родители, опекуны, попечители).

Законными представителями физических лиц, являющихся юридически работодателями, несется дополнительная ответственность по обязательствам, которые вытекают из трудовых отношений, включающие ряд обязательств по выплате заработной платы.

В заключение рассматриваемой главы следует вывод:

- трудовой договор является центральным институтом отрасли трудового права;

- трудовой договор выступает в качестве основания для возникновения трудовых отношений;

- трудовой договор является соглашением между работодателем и работником с корреспондирующими правами и обязанностями: правам нанимателя (работодателя) на требование выполнения обусловленных работ соответствуют обязанности работника на выполнение такой работы. Права работника на получение

заработной платы соответствуют обязанностям нанимателя осуществлять ее выплаты в установленные сроки.

2 СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Обычно под содержанием договора понимают ряд прав и обязанностей его сторон. Трудовой договор в этом плане имеет особую специфику: его содержание составляется сведениями и условиями.

В качестве необходимых элементов построения трудового договора выступают его условия, которые согласно ст. 57 ТК РФ делят на категорию обязательных и дополнительных. Причем бывает так, что одно и то же условие может относиться как к первой, так и ко второй категории. Например, в соответствии со ст. 57 ТК РФ указание структурного подразделения и его местонахождения относят к дополнительным условиям трудового договора, но если работника принимают для осуществления работы в определенном филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, которое располагается в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его расположение являются обязательными для включения в трудовой договор. От формулировки условий трудового договора зависит дальнейшая возможность работодателя на изменение этих условий в одностороннем порядке.

В соответствии с ч.1 ст. 57 ТК РФ, в рамках трудового договора необходимо указание следующих сведений:

- место и дата заключения трудового договора. Место составления документа необходимо указывать, учитывая принятое административно-территориальное деление. Дата документа - дата его подписания. Дата оформляется арабскими цифрами в следующей последовательности: день месяца, месяц, год;
- наименование работодателя (фамилия, имя и отчество работодателя - физического лица). Наименование работодателя - юридического лица необходимо указывать в полных и сокращённых вариантах (в том случае, если учредительными документами организации (в частности её уставом) предусмотрено сокращенное наименование. А также сведения о документах, которыми удостоверяется

личность работодателя - физического лица и идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) - работодателя, исключение составляют лишь работодатели физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями;
- сведения о представителе работодателя, подписывающего трудовой договор, и основание, в соответствии с которым он наделен соответствующим полномочием. В том случае, если заключение трудового договора осуществляет руководитель организации, необходимо сделать указание на его должность и на документ, который закрепляет его право на заключение трудовых договоров (это право, как правило, закрепляет устав организации);
- фамилия, имя, отчество работника и сведения о документах, удостоверяющих его личность (паспорт или иной документ).

Употребление слова "сведения" относительно все перечисленных пунктов вызывает определенные сомнения. Однако в соответствии со смыслом ч. 3 ст. 57 ТК РФ все-таки выходит так, что всему перечисленному надо давать название именно "сведений", указываемых в рамках трудового договора [29]. Если в ходе заключения трудового договора в него не были внесена какие-либо сведения, которые предусматривает ТК РФ, то ряд недостающих данных следует внести непосредственно в сам трудовой договор [30].

В трудовом законодательстве установлен довольно высокий уровень прав и гарантий для работников. Можно отметить следующие преимущества трудового договора как способа оформления отношений по использованию труда работников:
- стабильная занятость. В трудовых отношениях бремя обеспечения работника работой возложена на работодателя, который в том числе несет и риск отсутствия работы и отсутствия заказов, как часть рисков предпринимательской деятельности. Трудовое законодательство гарантирует работнику в любом случае, даже в случае отсутствия реальной работы (простоя) некоторый уровень оплаты. Так, например, в случае простоя по причинам, независящим от работника, ему производится оплата в размере не менее 2/3 оклада или тарифной ставки. Трудовой договор, по общему правилу, заключается на неопределенный срок и

для его расторжения нужно либо согласие работника, либо специальные основания. Перечень таких оснований закреплен в ст. 81, 83 ТК РФ. В случае нарушения работодателем порядка увольнения работник может через суд восстановиться на работе и взыскать с работодателя заработок за все время вынужденного прогула. Заключение срочного трудового договора дает работодателю дополнительное основание для расторжения договора, но не ранее истечения срока;

- регулярная оплата труда. В трудовых отношениях оплачивается не результат, а процесс работы: презюмируется, что если работник ходит на работу, то он выполняет свою трудовую функцию и его труд подлежит обязательной оплате. Заработная плата должна выплачиваться работнику не реже, чем каждые полмесяца (ст.136 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). Условия оплаты труда являются обязательными для включения в трудовой договор;

- предоставление отпусков. Работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, а также не может быть привлечен к работе в выходные и праздничные дни;

- социальное страхование. В соответствии с действующим законодательством все лица, работающие по трудовому договору, подлежат обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Работодатель уплачивает за работника страховые взносы в Фонд социального страхования РФ, и работник получает право на пособие по временной нетрудоспособности (оплату больничных листов) и пособия в связи с материнством (по беременности и родам, по уходу за ребенком). Также работник подлежит обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В случае получения работником в период работы какой-либо травмы у него возникает право на страховые выплаты, преду-

страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- приоритет в расчетах при ликвидации организации. В случае ликвидации организации по решению учредителей или в результате банкротства расчеты с работниками, чей труд используется по трудовым договорам, производятся во вторую очередь, а с теми, кто работает по гражданско-правовым договорам, в последнюю очередь;

- упрощенный порядок защиты прав. При наличии письменного трудового договора бремя доказывания в суде, как правило, лежит на работодателе. Кроме судебной защиты работнику предоставлено право обращаться за защитой своих трудовых прав в Государственную инспекцию труда и в органы прокуратуры РФ;

- возможность в одностороннем порядке прекратить отношения. Работник вправе в любой момент уволиться по собственному желанию, заранее (не менее чем за две недели) письменно предупредив об этом работодателя.

Недостатком трудового договора при оформлении отношений по использованию труда для работников является: ограничение возможностей работника в сфере организации труда. Работодатель вправе установить для работника фиксированный режим рабочего времени, в течение которого работник обязан присутствовать на рабочем месте. Работодатель вправе вмешиваться в процесс труда работника и осуществлять постоянный контроль за ним.

Термин "условие трудового договора" может быть определен в качестве права одной стороны и корреспондирующей этому праву, обязанности другой стороны, связанных решением в рамках договорного порядка определенных вопросов или определенной группы вопросов трудового права (например, одно из условий трудового договора - трудовая функция, работодатель обязуется к предоставлению работнику работы в соответствии с указанной в содержании трудового договора трудовой функции, а работник в порядке корреспондирования обладает правом требования этого от работодателя). Эти условия устанав-

акты, в том числе локальные, а могут устанавливать и сами стороны трудового договора.

Теория трудового права различает два вида условий трудового договора в зависимости от того, в каком порядке они установлены: условия, которые вырабатывают сами договаривающиеся стороны (непосредственные условия); условия, содержание которых не вырабатывают стороны, так как их уже предусмотрели законы и иные нормативные акты (производные условия) [31]. Перечень непосредственных и производных условий юридическая литература часто называет соответственно договорными и внедоговорными.

Производные условия (внедоговорные), входящие в содержание трудового договора в силу самого заключения его, в обязательном порядке занимаются регуляцией взаимоотношений между сторонами (субъектами) договора, наделяя их целым комплексом взаимных прав и обязанностей. Трудовой договор здесь выступает в качестве основания для их реализации [32].

Непосредственные (договорные) условия подразделяются на две группы:
- необходимые (обязательные) условия, без которых трудовой договор считается незаключенным, а трудовые правоотношения возникшими;
- дополнительные (факультативные) условия, которые не обязательны для существования договора [33].

Л.Ю. Бугровым подчеркивается, что стороны практически не имеют свободу при выработки условий трудового договора [Журнал. Вестник. Пермского университета. Юридические науки. Выпуск № 2, 2008г., с. 84], что как мы считаем, вполне справедливо. Трудовое право именно в связи с этими условиями и было выделено в начале XX в. из гражданского права, что законодателем был предусмотрен необходимый определённый минимум гарантий работнику, который нельзя изменить путем соглашения сторон. Это указывает на две характерные особенности трудового правоотношения: экономическое неравенство сторон и подчиненным положением работника. Путем ограничения свобод договора, законодатель намерено мешает работодателю, во-первых, путем

использования своего экономического превосходства, диктует кабальные условия при заключении трудового договора и, во-вторых, злоупотребляет властью после его заключения [34].

2.1 ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Круг условий трудового договора и их классификация в рамках отечественного трудового права неоднократно менялась в зависимости от того на каком конкретно этапе развития находилось наше общество, государство и право. Обязательность условий трудового договора означает, что ряд таких условий должен указываться сторонами любого трудового договора. Если этого не происходит, то работодателя может постигнуть наказание в установленные порядки за нарушения трудового законодательства [35].

Обязательные условия – те, без которых трудовой договор нельзя считать заключенным и, таким образом, реально невозможно возникновение трудовых правоотношений. Обязательные для любых трудовых договоров условия:

- место работы. Под местом работы подразумевается местность (населенный пункт) и территория в границах этой местности, где будет выполняться работа (местонахождение работодателя). Если работника принимают на работу в филиал, в рамках трудового договора указывают наименование филиала, его почтовый адрес, полное наименование юридического лица;

- трудовая функция. Юридическая и экономическая литература трактуют содержание трудовой функции обычно в виде категорий: профессии, специальности, квалификации. Учеными был выдвинут ряд определений понятий "профессия, специальность, квалификация". Профессия является постоянным видом трудовой деятельности работника, которая требует специальные навыки и соответствующие знания, приобретаемые в ходе профессионально-технического обучения (врач, учитель, инженер). Специальность является разновидностью профессии, которая была установлена в результате разделения труда. Для нее

требуется более узкая подготовка и производственные навыки в определенных областях, относящихся к профессии работника (учитель - химии, врач - логопед, инженер - сметчик). Квалификация является степенью и видом профессиональной обученности, то есть уровнем, которым оценивается подготовка, опыт, знания по данной специальности, определяемые для рабочих разрядами работ (учитель химия 1 категории, слесарь-сантехник 5 разряда). Не учитывая эти категории, невозможно отграничение одной работы от другой [36].

Если согласно федеральным законам с выполнением работ по определённой должности, профессии, специальности связано предоставление компенсации и льгот либо наличие ограничений, то наименование этой должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ней должно быть в полном соответствии с наименованием и требованиям, которые содержатся в квалификационном справочнике, утверждаемом в порядке, который устанавливает Правительство Российской Федерации.

Трудовую функцию работника определяет наименование его должности в рамках штатного расписания и конкретизирует соответствующая должностная инструкция.

В той ситуации, когда поручаемую работнику трудовую функцию невозможно уложить в одну должность, профессию или специальность, в договоре указывают конкретные виды работ, поручаемых работнику [35];

- дата начала работы, это день, когда работник начинает исполнять трудовые обязанности, а именно число, месяц, год. Эта дата может совпасть с моментом заключения договора, либо стороны могут договориться о начале исполнения работником обязанностей в более поздний срок (к примеру, договор заключают в пятницу, а дата начала работы - день, который приходится на понедельник).

Если договор не оформился в письменной форме, его считают заключенным (вступившим в силу) в тот день, когда работник фактически начинает исполнять работу с согласия или поручения работодателя или его уполномоченного представителя. Однако следует учитывать, что представитель работодателя в данной ситуации - лицо, которое согласно закону, нормативных правовых

актов, учредительных документов юридического лица, в силу заключенного с этим лицом трудовым договором имеет полномочия осуществлять наём работников [25].

В той ситуации, если в рамках трудового договора не оговаривается день начала работы, то работнику необходимо приступать к работе на следующий день после того, как договор вступит в силу, со дня подписания договора работником и работодателем [17].

Частью 1 ст. 58 ТК РФ предусматривается, что трудовые договоры можно заключать на неопределенные сроки или на определенные сроки не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не устанавливает ТК РФ и иные федеральные законы.

Если трудовой договор заключается на определенный срок, в нем должен быть указан срок его действия и обстоятельства (причины), которые стали основанием для заключения срочного договора согласно ТК РФ или иных федеральных законов. В статье 59 ТК РФ четко определяется, в каких ситуациях трудовой договор однозначно заключают на определенный срок, учитывая характер предстоящей работы или условия её выполнения.

Если в трудовой договор не оговаривает срок его действия, то его можно считать заключенным на неопределенные сроки. В том случае, когда ни одной из сторон не озвучиваются требования по расторжению срочного трудового договора ввиду истечения срока его действия и работник продолжает работать, то условие срочного характера трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считают заключенным на неопределенные сроки [17];

- условия оплаты труда. В рамках трудового договора обязательно должны отражаться условия оплаты труда, в том числе тарифная ставка или оклад работника, доплата, надбавка и размер поощрительной выплаты. В соответствии с ч. 1 ст. 135 ТК РФ, заработную плату работнику устанавливает трудовой договор согласно действующей у данного работодателя системы оплаты труда.

В соответствии со ст. 129 ТК РФ, тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника, выплачиваемый за выполнение нормы труда

определенной сложности за единицу времени, которые не учитывает компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. Оклад является фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определённой сложности за календарный месяц, не учитывая компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты [17].

Система оплаты труда, в том числе тарифные ставки, оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, которые отклоняются от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами согласно трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, которые содержат в себе нормы трудового права.

Условия оплаты труда, которые определены трудовым договором, не могут ухудшиться в сравнении с установленными в рамках трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективные договора, соглашения, локальные нормативные акты.

Основанием для определения размера заработной платы является штатное расписание. Помимо таких категорий, как тарифная ставка, оклад, в рамках трудового договора необходимо указание и всех доплат и надбавок, размеров премий, которые выдаются в обязательном порядке, районного коэффициента. Кроме размеров заработной платы также необходимо указание порядка, места и сроков выдачи заработной платы, что предусматривает ст. 136 ТК РФ. Заработную плату должны выплачивать не реже чем каждые полмесяца. Дату выплат заработной платы (конкретные числа календарного месяца) определяют правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, трудовой договор;

- режим труда и отдыха. Согласно ст. 100 ТК РФ, режимом рабочего времени должны предусматриваться: продолжительность рабочей недели; работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников; продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня

(смены); начало и окончание работы; перерывы в работе; количество смен в сутки; чередование рабочих и нерабочих дней [17].

Режим труда и отдыха устанавливают правила внутреннего трудового распорядка. В ходе разработки этого документа работодателем необходим учет того, что в действующем законодательстве предусмотрены нормы, которые определяют особенность режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников (работники транспорта, связи и другие, имеющие особый характер работы) [37].

Если существуют отличия между режимом труда и отдыха конкретного работника от общего режима, который установлен работодателем, то это условие необходимо в обязательном порядке отразить в рамках трудового договора. К примеру, для работника устанавливают неполное рабочее время (неполный рабочий день); работник, который работает на условиях совместительства, будет работать в режиме пятидневной рабочей недели (с выходными днями - суббота, воскресенье), при этом продолжительность рабочего дня составит 4 часа (с 17 до 21 часа) - продолжительность рабочего времени совместителей устанавливает ст. 284 ТК РФ.

- характеристика условий труда. Работодателем также должна быть включена в рамки трудового договора характеристика условий труда, компенсация работнику за тяжёлую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда. Данный раздел трудового договора содержит в себе характеристику, данную работодателем, условий труда относительно рабочего места (к примеру, работа под землей; в горячем цеху; зоне радиоактивного заражения; на химическом производстве), а также содержит перечень компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда. В качестве примера можно привести бесплатную выдачу молока и других равноценных пищевых продуктов, что закрепляет ст. 222 ТК РФ и Приказ Минздрава РФ от 28.03.2003 г. N 126 "Об утверждении перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных продуктов" [27]. Предоставление

дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 117 ТК РФ, список производств, цехов профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день).

В статье 221 ТК РФ работодатель обязывается к выдаче работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты, проведению предварительных и медицинских осмотров за счет средств работодателя.

Согласно ст. 219 ТК РФ, размеры компенсаций работникам, которые заняты на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными условиями труда, и условия для их предоставления устанавливают в порядке, который определяет Правительств РФ, учитывая мнение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Повышенные или дополнительные компенсации устанавливают коллективные договора, локальные нормативные акты, учитывая финансово-экономическое положение работодателя.

Трудовой договор должен фиксировать, что рабочее место работника в соответствии с результатами аттестации характеризуют: безопасные условия труда; вредные условия труда; опасные условия труда. Учитывая вредность, тяжесть, опасность условий труда устанавливают льготы и компенсации за работу в таких условиях [38];

- условия, которые определяют в необходимых случаях характер работы.

Работа может характеризоваться подвижным, разъездным характером, осуществлением в пути, вахтовым методом, полевыми условиями. К примеру, работе водителей, которые осуществляют междугородние рейсы, присущ разъездной характер; свою работу работники поездных бригад пассажирских поездов осуществляют в пути; вахтовый метод применяют в случае значительного удаления места работы от места постоянного проживания работника или места нахождения работодателя [35].

В этой части трудового договора должна быть указана не только на характеристика работы, которая будет выполняться работником, но и ссылка на коллективный договор, соглашение или локальный нормативный акт, в котором

содержатся перечень работ, профессии, должности работников, постоянную работу которых осуществляют в пути или разъездным методом, а также работников, который занимаются работой в полевых условиях или принимают участие в работах, имеющих экспедиционный характер, и устанавливающий размеры и порядок возмещения расходов, который связаны со служебными поездками указанных работников [35]. Размеры и порядок возмещения расходов, определяет коллективный договор, локальные нормативные акты, а также трудовой договор [17];

- права и обязанности работника и работодателя. Такие условия устанавливают ст. 21, 22 ТК РФ.

Основные права и обязанности работника отражает ст. 21 ТК РФ. Законодатель в ней производит разъяснения о том, какими правами обладает работник и какие при этом он должен исполнять обязанности в ходе трудовых отношений. В рамках трудового договора также указывают, в частности, ряд основных характеристик работы и требований к уровню их выполнения, к объему работы, её качеству, уровню выполнения норм труда и нормированных заданий, соблюдению правил охраны труда и обеспечения безопасности труда. По отношению к должностным лицам зафиксирован круг их функций, прав и обязанностей. Благодаря четкому распределению и закреплению в рамках трудового договора прав и обязанностей работника, возникает необходимая определенность по отношению к сторонам.

Права и обязанности работодателя определяет ст. 22 ТК РФ. При этом, в договоре прописывают ряд его конкретных обязанностей, к примеру, в отношение создания условий для безопасного и эффективного труда: оборудование рабочего места согласно правила охраны труда, своевременное обеспечение такими вещами, как оборудование, инструменты, техническая документация и другие средства, необходимые для выполнения его трудовой функции.

Заключая трудовой договор, работник необходимо ознакомиться со всеми его правами и обязанностями, а также правами и обязанностями работодателя, которые предусматривают нормативные правовые акты, принятые в

организации, коллективные договора, соглашения. Факт ознакомления должна удостоверять его подпись;

- условия относительно обязательного социального страхования работника. Это процесс является частью государственной системы социальной защиты населения, специфика которой является осуществляемое, согласно федерального закона, страхование работающих граждан от возможных изменений в материальном и/или социальном положении, в том числе по обстоятельствам, которые не зависят от них [39].

В рамках трудового договора необходимо указание обязанности работодателя в осуществлении обязательного социального страхования работника. Эту обязанность предусматривает ст. 22 ТК РФ, также Федеральный закон «О медицинском страховании граждан в РФ" от 18.07.2009 г. N 185-ФЗ и ст. 11 Федеральный закон «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» от 15.12.2001 г. N 167-ФЗ, Федеральный закон от 24.07.1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" и другие законы.

Если в ходе заключения трудового договора в него не включили какие-либо важные условия, которые признаются обязательными, то это не основание для того, чтобы признать трудовой договор незаключенным или расторгнуть его. Трудовой договор необходимо дополнить рядом недостающих условий. Недостающие условия определяют в качестве приложения к трудовому договору или отдельного соглашения сторон, заключаемого в письменной форме, которые неотъемлемы от трудового договора [17].

2.2 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Помимо обязательных условий трудовой договор может предусматривать наличие дополнительных условий, включенных по соглашению сторон. Законодательством о труде им предоставлены для этого широкие возможности. Однако наличие этих условий во всех ситуациях не должно способствовать ухудшению положения работника, ограничению прав и снижению уровня гарантий работника по сравнению с такими источниками, как ТК РФ, законы и иные нормативные правовые акты, коллективные договора, соглашения. Если такие условия включены в трудовой договор, то их применение невозможно [17].

В рамки трудового договора по соглашению сторон, можно включать условия. Наименование структурного подразделения, рабочее место, указывают только тогда, когда работников принимают для работы в определенных филиалах, представительствах или иных обусловленных структурных подразделениях организации, расположенных в другой местности. Место работы следует конкретизировать. К примеру, трудовой договор может содержать в себе информацию о структурном подразделении, где будет выполнять свои обязанности работник (цех, отдел, управление, участок) и/или рабочее место, где работнике необходимо находиться или куда необходимо его прибытие в связи с его работой и которое прямо или косвенно контролирует работодатель - торговый зал, автомобиль.

Дополнительное условие трудового договора – испытание, для того, чтобы проверить соответствие работника поручаемой ему работе. В случае отсутствия такого условия в трудовом договоре будет означать, что работника приняли на работу без соответствующего испытания. ТК РФ определяются категории лиц, которым могут не проходить испытание.

По общим правилам, срок испытания не может быть дольше 3 месяцев, а для таких должностей, как руководители организации и их заместители, главные бухгалтера и их заместители, руководители филиалов, представительств и

иных обособленных структурных подразделений организаций - 6 месяцев, если иное не устанавливает закон. К примеру, заключая трудовой договор на срок от двух до шести месяцев, испытание не может быть дольше 2-х недель [17]; срок испытания при назначении на должность гражданской службы устанавливается продолжительностью от 3-х месяцев до 1-го года [41].

В срок испытания не засчитывают те периоды, когда работник является временно нетрудоспособным и другие периоды, когда его фактически не было на работе.

В испытательный период на работника распространяются положения трудового законодательства и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективные договора, соглашения. Работодатель не имеет права на лишение работника в испытательный период обязательных надбавок и доплат, установление работнику меньший, чем предусматривает штатное расписание, должностной оклад, но имеет право на увольнение работника за виновные действия – к примеру, он появился на работе, находясь в состоянии алкогольного опьянения.

Если испытательный срок истек, а работник по-прежнему выполняет работу, то считается, что он прошел через испытательный срок, и в последующем расторгнуть трудовой договор можно только на общих основаниях.

В случае неудовлетворительного результата испытания расторжение трудового договора производят, не учитывая мнение соответствующего профсоюзного органа и не выплачивая выходное пособие, предупреждая работника в письменной форме не позднее, чем за три дня, указывая причины, послужившие в качестве основания для того, чтобы признать этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя может быть обжаловано работником в суде. Если в рамках испытательного периода работник понимает, что та работа, которую ему предложили, ему не подходит, то он имеет право на расторжение трудового договора по собственному желанию, предупреждая об этом работодателя в письменной форме за три дня [35].

Дополнительное условие – неразглашение тайны, которая охраняется законом (государственная, служебная, коммерческая и иная). В рамках трудового договора возможно установление обязательств работника по неразглашению государственной тайны. Государственная тайна является защищаемым государством сведением в области его деятельности в таких сферах, как военная, внешнеполитическая, экономическая, разведывательная, контрразведывательная и оперативно-розыскная, с распространением которых возможно нанесение ущерба безопасности Российской Федерации [42]. В соответствии с ч. 4 ст. 29 Конституции РФ перечень сведений, которые составляют государственную тайну, определяют только федеральные законы. Трудовой договор с лицом, которое имеет допуск к государственной тайне, заключают только после того, как будет окончена проверка соответствующими компетентными органами. Лицами, которые допускаются к государственной тайне, принимаются на себя обязательства по отношению к государству по нераспространению доверенных им сведений, которыми составлена государственная тайна.

Понятие персональных данных дает Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" [39]. Условие о неразглашении персональных данных работников организации должно быть включено в трудовые договоры с работниками таких служб, как кадровая служба, бухгалтерия, служба обслуживающая персональные компьютеры, и иные работники, обладающие доступом к персональным данным других работников.

Служебная или коммерческая тайна составлена сведениями, связанными с деятельностью организации, при разглашении которых может быть нанесен ущерб её интересам. Перечень сведений, из которых составлена служебная или коммерческая тайна организации, определяется руководителем этой организации.

Федеральным законом от 29.07.2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" регулируются отношения, которые связаны с такими процессами, как отнесение информации к коммерческой тайне, передача такой информации, охрана её конфиденциальности, а также определяются сведения, из которых не может

быть составлена коммерческая тайна. Статей 11 Закона "О коммерческой тайне" установлены обязанности работодателя (с целью охраны конфиденциальной информации): ознакомление работника под роспись, с перечнем информации, которая составляет коммерческую тайну, обладатель которой - работодатель и его контрагенты; ознакомление под роспись работника с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности, предусмотренными за его нарушение; создание работнику необходимых условий для того, чтобы им был соблюден установленный работодателем режим коммерческой тайны [43].

На работника в свою очередь ложатся обязанности по соблюдению установленного режима коммерческой тайны, не разглашению информации и без согласия работодателя, не использованию ее в личных целях.

В охраняемые законом сведения также включаются, сведения, которыми составляется тайна следствия и судопроизводства, а также сведения о лицах, попадающих под меры государственной защиты [44].

Условие о неразглашении государственных, служебных, коммерческих и иных охраняемых законом тайны предусматривает трудовой договор только с работником, которому сведения, будучи такой тайной, станут известны, в ходе исполнения им своей трудовой функцией. Ввиду этого в рамках трудового договора или приложения к нему необходимо внесение точного указания, какие конкретно сведения, в которых содержится государственная, служебная, коммерческая или иная охраняемая законом тайна, будут доверены данному работнику.

В трудовом договоре может содержаться условие в качестве дополнительного об обязанности работника осуществить отработку по завершению обучения не менее того срока, который устанавливает договор, если обучение производилось за счет средств работодателя.

Под "средствами работодателя" понимают средства, которые были работодателем перечислены в адрес образовательного учреждения за обучение своего работника по договору гражданско-правового характера, а также средства,

которые были выплачены работнику в виде компенсации в период обучения в образовательном учреждении (заработная плата за период сдачи экзаменов, промежуточная аттестация, подготовка, защита) - в случаях, если работником получалось образование в учреждениях, у которых отсутствует государственная аккредитация, либо получено образование соответствующего уровня не в первый раз [35]. Срок, который работнику предстоит отработать у работодателя, определяют стороны. К примеру, работник за счет средств работодателя прошел обучение на электрогазосварщика, и в соответствии с соглашением сторон он обязан отработать в данной организации 2 года.

Работодателям следует учитывать, что ТК РФ в ст. 249 предусматривает обязанность работника по возмещению затрат, понесенных работодателем на обучение, исчисленных пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, при увольнении работника без уважительной причины до истечения срока, который обуславливает трудовой договор или соглашение об обучении работника за счет средств работодателя.

Гарантии и компенсации работникам, которыми совмещается работа и обучение в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях, устанавливают статьи 173-176 ТК РФ.

Дополнительно включается в трудовой договор условие касаемо дополнительного страхования работника. К примеру, работодатель может взять на себя обязательства по осуществлению добровольного медицинского страхования в области оказания медицинских услуг, которые не входят в базовую программу обязательного медицинского страхования, которую осуществляю при использовании средств обязательного медицинского страхования; добровольное страхование работников от несчастных случаев, которые могут произойти во время работы. По своей инициативе работодатель может застраховать своих работников на период сезонных работ от укуса клеща.

Условия об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи, также возможно включить в рамки трудового договора. К примеру, в период работы в рамках данной организации предоставление работнику

служебного жилья; предоставления работодателем работнику беспроцентной ссуды на улучшение жилищных условий; предоставление места ребенку в детском саду; доставка за счет средств работодателя работнику угля, дров к отопительному сезону. Работодатель, при желании к сохранению своего коллектива, будет стараться заинтересовывать работников продолжать трудовые отношения. Обычно такие работодатели могут похвастаться сплоченным коллективом, ответственно выполняющим свои трудовые функции [30].

Дополнительным будет условие об уточнении применительно к условиям работы данного работника. К примеру, в трудовой договор возможно включение условия о том, что с работником заключают договор, подразумевающий полную индивидуальную или коллективную (бригадную) материальную ответственность. Должности и работы, замещаемые или выполняемые работниками, с которыми работодателю разрешено заключение письменных договоров о несении полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, и перечень работ, в ходе выполнения которых обязательно введение полной коллективной (бригадной) материальной ответственности за недостачу вверенного работниками имущества, а также типовые формы указанных договоров утверждает Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 г. N 85.

В той ситуации, если условие о полной материальной ответственности содержится в трудовом договоре, но договор о полной материальной ответственности не заключили одновременно с трудовым договором (а, впоследствии работник отказался его заключать), работодатель должен учитывать следующее.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей - это основная трудовая функция работника, что оговаривается в ходе приеме на работу, и согласно действующему законодательству с ним возможно заключение договора о полной материальной ответственности, о чем работник был в курсе, отказ от заключения такого договора должен быть рассмотрен в качестве неисполнения трудовых обязанностей.

Если же необходимо заключение договора о полной материальной ответственности уже после заключения с работником трудового договора и это обусловлено тем, что в соответствии с изменениями действующего законодательства, занимаемая им должность или выполняемая работа относится к перечню должностей и работ, которые замещаются или выполняются работниками, с которыми у работодателя есть возможность заключения письменных договоров о несении полной материальной ответственности, однако работник отказывается от заключения такого договора, работодатель согласно ч. 3 ст. 74 ТК РФ обязан предложить ему другую работу, а в случае ее отсутствия либо отказа работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращают согласно п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) [25].

Работники в этом случае оказываются в ситуации, когда им через два месяца после состоявшегося предупреждения предлагается работать в новом структурном подразделении, которое будет находиться в другом населенном пункте, при этом согласие работников не испрашивается, им не предлагаются другие варианты работы, а выходное пособие в случае отказа от работы в другом населенном пункте, в другом подразделении, на другом рабочем месте будет составлять в среднем не три месячных заработных платы, как было бы при сокращении или ликвидации, а двухнедельный средний заработок.

Приведем пример из практики: 15. 10. 2009г. на основании ст. 74 ТК РФ был издан приказ директора ООО «Об изменении организационной структуры юридического департамента», согласно которому «с целью обеспечения постоянной, качественной юридической поддержки деятельности гипермаркета, а также в целях оптимизации распределения обязанностей и трудовой нагрузки среди работников с 01. 01. 2010г. местом работы юристов, работающих по месту нахождения региональных обособленных структурных подразделений, определен центральный офис в г. Москве», о чем истица была уведомлена под роспись.

21. 12. 2009г. истица письменно отказалась от работы в измененных условиях, истице была предложена работа менеджера по продажам в том же гипермаркете в Нижегородской области, от этой работы истица также отказалась. 28. 12. 2009г. был издан приказ об увольнении истицы на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. С истицей был произведен полный расчет, выплачена предусмотренная ТК РФ компенсация в размере двухнедельного среднего заработка, трудовая книжка выдана.

По мнению суда, отказавшего в иске работнику, работодателем-ответчиком правомерно были применены положения ст. 74 ТК РФ; работодатель уведомил истицу об изменении условия о месте работы в трудовом договоре и предложил работнику место работы в другой местности и в другом обособленном структурном подразделении ООО - в центральном офисе организации в г. Москва, при этом трудовая функция работника и содержание трудовой функции не изменялись согласно требованиям ст. 74 ТК РФ.

Принимая решение об отказе уволенному работнику в исковых требованиях, суд пришел к выводу: «в связи с изменением организационных условий труда у работодателя, существенно изменились условия труда у истицы, которые связаны с перемещением работника на другое рабочее место. Поскольку истица отказалась от продолжения работы в новых условиях, работодатель был вправе уволить истицу по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При этом работодатель не нарушил процедуру увольнения по данному основанию, предусмотренную законом» [40].

Помимо условий, которые были указаны выше, в рамки трудового договора могут включаться условия, которые влияют на улучшение положения работника в сравнении с тем, которое фиксирует установленное действующее трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективные договора, соглашения, локальные нормативные акты (к примеру, условия о предоставлении дополнительного отпуска, выплате компенсации в случае увольнения в связи с уходом на пенсию).

Как уже было сказано, условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон и в письменной форме. Внесение в трудовой договор изменений и дополнений оформляют отдельными соглашениями, которые подписывают обе стороны трудового договора. Приложении Б наглядно демонстрирует пример дополнительного соглашения трудового договора.

Не подлежат каким-либо пересмотрам и изменениям сторонами договора нормы и положения, которые связаны с самим производственным процессом, разработкой которых занимаются соответствующие министерства, основываясь на объективно действующих физических и химических закономерностях и связанных с ними технологических особенностей отдельных производств. Учитывая тот факт, что охрана труда является системой, включающей в себя законодательные акты, социально-экономические, организационные, технические, гигиенические и лечебно-профилактические мероприятия и средства, обеспечивающие безопасность, сохранение здоровья и работоспособность человека в трудовом процессе [45, с.64].

В заключение следует подытожить, что под содержанием трудового договора понимают сведения и условия, которые включены в него и которыми определяются права и обязанности его сторон - работника и работодателя. Самым главным документом во взаимоотношениях работодателя и работника является трудовой договор. Будучи грамотно составленным, он способен обеспечить защиту прав, как работника, так и работодателя. В зависимости от степени четкого определения условий трудового договора и правильного оформления, настолько плодотворна и бесконфликтна будет дальнейшая работа с конкретным работником и, как следствие, организации в целом. Поэтому является необходимым, с одной стороны, соблюдение всех установленных законодательством норм, а с другой - ясное представление последствий того или иного условия, которое включено в трудовой договор. Только так возможно избежать ошибок и, следовательно, санкций со стороны трудовых инспекций, налоговых и иных проверяющих органов.

3 ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ, РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1 ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовой договор заключают между работником и работодателем, проводя непосредственные переговоры. Стороны являются свободными в плане выбора партнёра и определения (в пределах, которые устанавливает законодательство) условий трудового договора. Однако, если работник является абсолютно свободным при выборе работодателя, то работодателем могут устанавливаться только такой ряд критериев для отбора претендентов, как наличие квалификации, опыта работы, деловых качеств, а также дополнительных навыков, необходимых для того, чтобы выполнить трудовые функции (знание иностранных языков, владение смежными профессиями и т.п.).

Практику применения ТК РФ систематизировало главным образом Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" [45].

Проанализировав действующие нормы трудового законодательства, актуальную судебную и иную практику, можно выделить некоторые проблемные аспекты заключения трудового договора.

Во-первых, рассматривая дела данной категории с целью оптимально согласовать интересы работодателя и лица, который желает заключить трудовой договор, и учитывая то, что в соответствии с содержанием ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абзаца второго ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодателем с целью ведения эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимается ряд необходимых кадровых решений (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключается трудовой договор с конкретным лицом, которое ищет работу, является правом, а не обязанностью работодателя. Кроме того, в ТК РФ

не содержатся нормы, обязывающие работодателя к заполнению вакантных должностей или работ немедленно по ходу их возникновения, необходима проверка, делались ли работодателем предложения относительно имеющихся у него вакансий, велись ли переговоры во вопросу приема на работу с данным лицом и какие были основания для отказа в заключении трудового договора.

При этом необходимо учесть, что запрещен отказ в заключении трудового договора по обстоятельствам, имеющим дискриминационный характер, в том числе женщинам по причине беременности или наличия детей (ч.2,3 ст.64 ТК РФ).

Во-вторых, поскольку в действующем законодательстве содержится лишь примерный перечень причин, на основании которых работодатель не имеет право на отказ в приеме на работу лицу, которое находится в поиске работы, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решает суд, рассматривая рассмотрении конкретное дело. Поэтому если суд установит, что работодателем был дан отказ в приеме на работу по обстоятельствам, который указывают на деловые качества данного работника, такой отказ будет вполне обоснован.

В-третьих, отказ работодателя заключить трудовой договор с лицом, который является гражданином РФ, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя - незаконен, поскольку таким образом нарушаются права граждан РФ на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, которые гарантирует Конституция РФ (ч.1 ст.27), Закон РФ от 25 июня 1993 г. N 5242-1 "О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации", а также противоречат ч.2 ст.64 ТК РФ, которой запрещено ограничение прав или установление каких-либо преимуществ в ходе заключения трудового договора по указанным основаниям.

В-четвертых, если трудовой договор не оформился надлежащим образом, однако работник начал исполнять свои обязанности с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор

можно считать заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязуются не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе к оформлению трудового договора в письменной форме (ч.2 ст.67 ТК РФ). Ответственность за соблюдение порядка заключения трудового договора возлагают на руководителя организации. У работника нет никакой ответственности за то, что оформление трудового договора не было осуществлено в письменной форме или было осуществлено ненадлежащим образом, или приказ о его зачислении на работу не был издан.

При этом необходимо учитывать, что в качестве представителя работодателя в данной ситуации выступает лицо, которое согласно закону, иных нормативных правовых актов, учредительных документов юридического лица (организации) либо локальных нормативных актов или в силу заключенного с этим лицом трудового договора имеет полномочия по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допуске работника к работе с ведома или по поручению такого лица начинаются трудовые отношения (ст.16 ТК РФ) и на работодателя возлагается обязанность по оформлению трудового договора с этим работником надлежащим образом.

В-пятых, при решении вопроса об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, необходимо учесть, что такой договор заключают тогда, когда невозможно установить трудовые отношения на неопределенные сроки, учитывая характер предстоящей работы или условия ее выполнений, если иное не предусматривает ТК РФ и иные федеральные законы (ст.58 ТК РФ).

Поскольку ст.59 ТК РФ предусматривает право, а не обязанность работодателя заключать срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных этой нормой (в отличие, например, от абз.2 п.3 ст.25 Федерального закона "Об основах государственной службы Российской Федерации", допускающего возможность государственного служащего, достигшего возраста 65 лет, продолжать работу в государственных органах лишь на условиях срочного трудового договора), работодатель может реализовать это право при условии соблюдения

общих правил заключения срочного трудового договора, установленных ст. 58 ТК РФ. При этом в силу ст. 56 ГПК РФ обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, возлагается на работодателя. При недоказанности работодателем таких обстоятельств, следует исходить из того, что трудовой договор с работником заключен на неопределенный срок.

Таким образом, трудовой договор заключается между работником и работодателем и, исходя из того, что работодатель при заключении трудового договора должен располагать необходимой информацией как о личности поступающего, так и о его деловых качествах, определен перечень обязательных документов, которые поступающий на работу предъявляет работодателю. Трудовой договор заключается в письменной форме. Вступление договора в силу означает, что стороны приняли на себя взаимные обязательства по договору, подписав его. Однако начало реализации этих обязательств не всегда совпадает с моментом подписания договора. В ряде случаев работник приступает к работе без подписания договора. В таких случаях договор вступает в силу со дня его фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, который в 3-дневный срок обязан оформить с ним письменный трудовой договор.

3.2 ИЗМЕНЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Условия трудового договора нельзя изменить в одностороннем порядке - здесь необходимо соблюдение той же процедуры, что и при его заключении, то есть наличие взаимного согласия сторон.

Под изменением трудового договора понимается внесение изменений в виде одного или нескольких существенных условий этого договора. Все изменения, которые вносятся в рамки трудового договора по соглашению сторон, оформляют в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, которое подписывают обе стороны. Это правило не распространяется в тех ситуациях, когда законодателем допускаются изменения условий договора по инициативе работодателя без согласия работника, при переводе работника на не предусмотренную трудовым договором работу в случае форс-мажорных обстоятельствах на срок до 1 месяца для того, чтобы предотвратить указанные случаи или устранить их последствия [35].

Советское трудовое право практически со времен своего возникновения предусматривало нормы о переводах. В частности, ст. 40–45, 145 КЗоТ РСФСР 1918 г. были посвящены именно переводам. Перевод расценивался либо, по сути, как единственный, либо фактически как основной способ изменения трудового договора. При этом нормы о других способах были характерны только для отдельных этапов советской истории трудового права. Периоды существования подобных норм нередко оказывались скоротечными. А разграничение названных норм с нормами о переводах чаще всего было весьма неотчетливым.

Приходится констатировать, что и в постсоветское время развитие российского трудового права характеризуется недостаточной отчетливостью при разделении способов изменения трудового договора. Например, в первоначальной редакции п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ указывалось на перемещение на работу в другую местность вместе с работодателем. Невзирая на то, что подобная по своей сущности конструкция содержалась еще в ст. 37 КЗоТ РСФСР 1922 г., это

все-таки явно не отвечало устоявшемуся во второй половине XX в. пониманию термина «перемещение» в трудовом праве России. Вот почему при обновлении ТК РФ в 2006 г. слово «перемещение» в п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ было заменено на слово «перевод». Еще одним примером, подтверждающим тот же вывод, выступают правила кадрового документооборота. В СССР не были известны специальные правила об оформлении каких-либо иных способов изменения трудового договора кроме приказов (распоряжений) о переводе на другую работу. В России подобная ситуация продолжает иметь место и сейчас. Известное исключение из нее составляли и составляют ныне приказы об увольнении в связи с переводом работника на работу к другому работодателю (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). С позиций кадрового документооборота получается, что перевод по сей день остается в России единственным юридическим способом изменения трудового договора. Однако такой архаичный формальный взгляд не корреспондирует современному содержанию российского трудового законодательства. Актуальные правила кадрового документооборота должны быть модифицированы так, чтобы в них учитывалась множественность способов изменения трудового договора в России.

Под переводом понимают постоянные или временные изменения трудовой функции или структурного подразделения, где исполняет свои обязанности работник, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

В рамках ст. 72.1 ТК РФ закрепляется норма о том, что для перевода необходимо наличие письменного согласия. Порядок фиксации согласия работника в письменной форме целесообразная мера, позволяющая избежать ещё ряд часто встречающихся на практике ущемлений трудовых прав работников при переводе.

Содержание трудового договора определяют на момент его заключения, и внесение всяких дополнений и изменений предполагает заключение новых соглашений субъектов трудового правоотношения. И если при переводе работника на другую работу были соблюдены все нормы законодательства, то при

отказе работника от её выполнения признается нарушение трудовой дисциплины, а невыход на работу засчитывается как прогул.

Наличие категории перевода в трудовом праве обуславливает необходимость эффективно функционировать организации, пропорционально развивать отрасли экономики страны и трудоустраивать высвобождаемых работников [47].

Запрещено осуществлять перевод работника на работу, которая противопоказана ему по состоянию здоровья (ч. 4 ст. 72.1 ТК РФ). ТК РФ прямо относит к переводу, допустим лишь при согласии работника: а) изменение места работы, то есть новый работодатель или новая местность; б) изменение таких категорий, как профессия, специальность либо квалификация, должность, то есть предоставление работы по иным трудовым функциям.

Крайне важно для того, чтобы определить понятие "перемещения" определение понятия "рабочее место". Как считает А.И. Ставцева, рабочее место является участком производственной площади, в котором в качестве оснащения присутствует оборудование, приспособления и инструменты, при помощи которых работником выполняются свои трудовые функции [48]. Как было замечено А.А. Фатуевым, в отношении перемещения организация обладала рядом неограниченных полномочий. Она могла осуществлять перемещения работников в рамках предприятия без их согласия на другие рабочие места, поручение работ на других агрегатах столько раз, сколько это было необходимо [49]. Законодательством вынуждено были сужены границы этого понятия, что позволило осуществлять более эффективную защиту интересов работников, от произвола работодателя в бесконечных перемещениях. Ведь на практике являются нередкими процессы перемещения в рамки других структурных подразделений, поручения работы на других агрегатах, изменения в системе оплаты труда, величина заработной платы, существенные условия труда. Этот недостаток исправили, если в рамках трудового договора место работника конкретно определяется, то все изменения структурного подразделения необходимо проводить только

при личном согласии работника, так как произошли изменения условий трудового договора [50].

Согласно ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ, по соглашению сторон, заключенному в письменной форме, возможно осуществление перевода работника на другую работу у того же работодателя. Временный перевод: на срок до 1 года на вакантные должности или работу; в случаях, когда такой перевод осуществляют для того, чтобы заместить временно отсутствующего работника, за которым согласно закона происходит сохранение места работы, до того момента, пока этот работник не выйдет на работу.

Временный перевод без согласия работника на срок до 1 месяца допустим в следующих ситуациях: простой, который характеризуется экономическими, технологическими или организационными причинами. Оплату труда работника производят в соответствии с выполненной работой, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Перевод на работу, для которой требуется более низкая квалификация, допустим только при письменном согласии работника.

Правила перевода работника на другую работу согласно медицинского заключения, выданного в порядке, который устанавливают федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ. При наличии его письменного согласия работодатель обязуется осуществить перевод на другую имеющуюся у работодателя работу, которая не является противопоказанной работнику ввиду состояния здоровья.

Если работник, который нуждается согласно медицинского заключения во временном переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, предъявляет отказ от перевода, либо работодатель не имеет соответствующую работу, то работодателя обязывают на весь указанный срок осуществить отстранение работника от работы, сохраняя место работы (должность).

Если временный перевод по состоянию здоровья превышает более 4-х месяцев, и работник отказывается от него или у работодателя не владеет такой работой, то трудовой договор расторгают согласно п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, выплачивая работнику 2-х недельное выходное пособие.

В ст. 74 ТК РФ предусматривается возможность изменить определенные стороны условий трудового договора. Данную статья необходимо проанализировать соответствующим образом.

Во-первых, следует предоставить доказательства того, что был произведен ряд организационные или технологических изменений условий труда. Законодателем определено, что такие внесение таких изменений должно быть связано с изменениями в таких категориях, как техника и технология производства, его структурная реорганизация или другие причины. Как справедливо отмечает юридическая литература, на практике применяя термин "изменение технологических условий труда", используют прием расширительного толкования. Имеется ввиду и ряд технологических перемен (новые приемы работы, новая продукция), и технических обновлений (новое оборудование, перемены в ГОСТах и т. д). В любом случае на практике признаются изменения технических условий труда, которые подтверждают письменные или устные доказательства [51].

Во-вторых, следует вынести предупреждение работнику в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до того, как ввести изменения определенных сторонами условий трудового договора.

В-третьих, работнику в письменной форме должна быть предложена другая работа.

В-четвертых, в такой ситуации, когда за указанными причинами может последовать массовое увольнение, работодатель для того, чтобы сохранить рабочие места имеет право на внесение изменений в рамки локальных нормативных актов организации, учитывая выборный орган профсоюзной организации, введение режима неполного рабочего дня, смены, недели на срок до 6 месяцев.

Если работник выражает отказ от работы в новых предложенных условиях (неполный рабочий день, смена, неделя), то возможно расторжение трудового договора согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с предоставлением соответствующих гарантий и компенсаций.

В сегодняшние дни нередки случаи, когда происходит изменение собственника организации, изменяется ее подведомственность, осуществляется реорганизация [35].

Осуществляя смену собственника имущества организации, новый собственник не позднее 3-х месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право на расторжение трудового договора с лицами, занимающими такие должности, как руководитель организации, заместитель и главный бухгалтер. Для других категорий работников, смена собственника - не основание для того, чтобы расторгать трудовой договор.

Процессы изменения подведомственности, подчиненности организации или её реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение) не являются основаниями для расторжения трудовых отношений с работниками организации. Когда работники сами отказываются продолжать работать в перечисленных выше ситуациях, то трудовой договор расторгается согласно п. 6. ст. 77 ТК РФ.

Так, в ТК РФ четко разграничиваются понятия "перевод на другую работу", "перемещение" и "изменение определенных сторонами условий трудового договора".

В рамках ТК РФ ст. 77 предусматривается ряд общих оснований для прекращения трудового договора. Приложение Г наглядно демонстрирует приказ о прекращении трудового договора с работником.

Трудовой договор, согласно ст. 78 ТК РФ, может быть расторгнутым в любой момент по соглашению сторон. Для того чтобы осуществить увольнение по этому основанию, необходимо соответствующее заявление работника, изъявляющее просьбу уволить его согласно п. 1 ст. 77 ТК РФ и положительное решение работодателя.

Трудовой договор, который заключается на определённые сроки, согласно ст. 79 ТК РФ, расторгают при истечении срока его действия, о чём работника необходимо уведомить в письменной форме не позднее чем за три дня до увольнения. Здесь необходимо обратить внимание на одно законодательное

ограничение – при истечении срочного трудового договора в период беременности женщины на работодателя ложится обязанность по её заявлению продления сроков трудового договора до наступления у неё права на отпуск по беременности и родам. Трудовой договор, который заключается на время выполнения определённой работы, расторгают по завершении этой работы. Трудовой договор, который заключают на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгают с выходом этого работника на работу. Трудовой договор, который заключают на время выполнения сезонных работ, расторгают по истечении определённого сезона.

Для увольнения по собственному желанию (по инициативе работника), необходимо предупредить работодателя, как говориться в ст. 80 ТК РФ, о своём увольнении в письменной форме за две недели. Приведем пример из судебной практики о нарушении трудового законодательства.

Дело № 2-947/2016 от 19.04.2016 г. Советский районный суд г. Новосибирска. Гражданка Чащина Н.С. обратилась в суд с иском к ТСЖ «Садовый» о расторжении трудовых договоров, выдаче документов, связанных с работой, взыскании компенсации морального вреда.

С 01.12.2014 Чащина Н.С. работала по совместительству в ТСЖ «Садовый» уборщиком мест общего пользования и паспортистом, а с 31.03. 2015г. еще и бухгалтером-кассиром. Руководителем организации в отношении истицы неоднократно допускались нарушения трудового законодательства, в результате чего, она приняла решение уволиться по собственному желанию. Работодатель отказался принять у нее заявление об увольнении, в связи с чем, 08.02.2016 такое заявление было направлено в адрес ТСЖ «Садовый» почтовой связью. Трудовые отношения между истицей и ответчиком не расторгнуты, что нарушает ее права. Кроме того, от работодателя Чащиной Н.С. не получены документы, связанные с работой, необходимые ей для дальнейшего трудоустройства. Указанные обстоятельства послужили основанием для обращения в суд.

Поскольку во внесудебном порядке ответчик трудовые отношения с истицей не расторг, в целях восстановления нарушенных трудовых прав Чащиной

Н.С. суд удовлетворяет ее исковые требования в части возложения на ТСЖ «Садовый» обязанности расторгнуть с Чащиной Н.С. трудовые договоры по инициативе работника, а также внести в трудовую книжку Чащиной Н.С. запись об увольнении по инициативе работника с должности бухгалтера-кассира.

Установив, нарушение трудовых прав истицы со стороны работодателя, суд, исходя из принципов разумности и справедливости, степени вины ответчика, фактических обстоятельств дела, полагает возможным взыскать в пользу Чащиной Н.С. компенсацию морального вреда в размере 2000 рублей [46].

По соглашению между сторонами, возможно осуществить расторжение договора, а работника уволить до истечения срока предупреждения. В ситуации, когда работник более не имеет возможности продолжать работать. К примеру, по причине того, что он был зачислен в образовательное учреждение, вышел на пенсия и т.д. По окончанию срока предупреждения об увольнении работник может прекратить работу. В последний день работы работодатель обязуется осуществить выдачу работнику трудовой книжки, других документов, связанных с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчёт. При этом, стоит учитывать, что до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время на отзыв своего заявления. В случае, когда работник отзывает свое заявления, увольнение не производят, исключение составляют те случаи, когда на место работника, который подал заявление об увольнении не приглашён в письменной форме другой работник, которому согласно действующего законодательства нельзя отказать в заключении трудового договора.

По инициативе работодателя, трудовой договор, согласно ст. 81 ТК РФ, можно расторгнуть в следующих ситуациях:

- ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателя физическим лицом;
- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие таких факторов, как: состояние здоровья в соответствии с

медицинским заключением; недостаточная квалификация, подтверждённая результатами аттестации;

- смена собственника имущества организации (АО отношению к таким должностям, как руководитель организации, его заместитель и главный бухгалтер);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, при наличии дисциплинарного взыскания;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня);

- появление на работе в алкогольном, наркотическом или ином токсическом опьянении;

- разглашение охраняемой законом тайны (государственная, коммерческая, служебная и иная), которая стала известна работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растрата, умышленное его уничтожения или повреждение, установленные вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, который уполномочен применять административные взыскания;

- нарушение работником требований по охране труда, если за этим нарушением последовали тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомое создание реальной угрозы наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, которым обслуживаются денежные или товарные ценности, если на основании этих действий появляется повод для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, который осуществляет воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- однократное грубое нарушение руководителем организации (филиал, представительство), его заместителями своих трудовых обязанностей;

- представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений в ходе заключения трудового договора;

- прекращение допуска к государственной тайне, если для выполняемой работы требуется допуск к государственной тайне.

Стоит отметить, что увольнение в связи с сокращением численности штата или несоответствием работника занимаемой должности, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение по инициативе работодателя работника, находящегося в отпуске или на больничном, за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Важно подчеркнуть, что для увольнения работника по любому из указанных оснований работодатель должен иметь подтверждающие документы. Например, для увольнения в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного или иного опьянения необходимо наличие акта, фиксирующего обнаружение признаков опьянения работника в момент его нахождение на работе, акт медицинского освидетельствования, подтверждающий наличие алкогольного или иного опьянения, письменные объяснения работника; для увольнения в связи с прогулом необходим составленный акт, фиксирующий отсутствие работника на рабочем месте в течение 4 часов и письменные объяснения работника. Кроме того, стоит отметить, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя с некоторыми категориями работников не допускается, например, с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации), с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных

детей без матери, (за исключением увольнения по п. 1, подп. «а» п. 3, п. 5-8, 10 и 11 ст. 81 ТК РФ).

Во всех случаях днём увольнения работника является последний день его работы.

3.3 ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В ряде случаев ТК РФ и другие федеральные законы устанавливают иные максимальные сроки заключения такого рода договоров [52].

В частности, согласно ст. 338 ТК РФ с работником, который направляется в представительство Российской Федерации за границей, заключается трудовой договор до 3 лет. Если в трудовом договоре и приказе о приеме на работу не указан срок, на который работник принимается, он считается принятым на неопределенный срок, т.е. на постоянную работу. Особенность такого договора состоит в том, что действие его продолжается в течение неограниченного времени, пока работник или работодатель не прекратят его в установленном порядке.

Договоры, заключенные на определенный срок (до 5 лет) и на время выполнения определенной работы, называются срочными трудовыми договорами. Их особенность состоит в том, что они могут заключаться на любой точно определенный и согласованный сторонами срок, но не более чем на 5 лет. По истечении срока договора действие его прекращается (ч. 2 ст. 58 ТК РФ).

А если действие договора фактически продолжается и ни одна из сторон не потребовала его прекращения, то договор считается заключенным на неопределенный срок, а условия о срочном характере трудового договора утрачивают силу. При таких обстоятельствах увольнение работника по инициативе работодателя может последовать лишь на общих основаниях [53, с.9].

Следует отметить, что действие срочного трудового договора считается продолженным на неопределенный срок, если работника, принятого на конкретную должность на период замещения временно отсутствующего работника, перевели с его согласия на другую работу в том же предприятии без указания срока [54, с.47].

В ст. 59 ТК РФ содержится перечень лиц, с которыми работодатель может заключать срочные трудовые договоры. При этом данный перечень разбит на две категории: когда заключение срочного трудового договора является обязательным в силу закона; когда срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон, т. е. при наличии взаимного волеизъявления работодателя и работника на заключение такого договора.

При заключении срочного трудового договора стороны определяют его продолжительность посредством указания конкретного срока действия договора, известного сторонам, или конкретного события (например, со дня выхода на работу лица, за которым сохраняется место работы, его должность); указания для выполнения конкретной работы (например, на время проведения вступительных экзаменов в учебном заведении, на период инвентаризации, проведения необходимых работ по подготовке годового баланса и др.) [57, с.34].

Пленум Верховного Суда Российской Федерации в п. 13 Постановления от 17 марта 2004 года N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [58] относительно заключения срочных трудовых договоров разъяснил следующее: «Решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами».

Далее в указанном Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации говорится, что поскольку ст. 59 ТК РФ предусматривает право, а не обязанность работодателя заключать срочный трудовой договор в случаях,

предусмотренных этой нормой, работодатель может реализовать это право при условии соблюдения общих правил заключения срочного трудового договора, установленных ст. 58 ТК РФ.

При этом в силу ст. 56 ГПК РФ обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, возлагается на работодателя. При недоказанности таких обстоятельств суды должны исходить из того, что трудовой договор заключен с работником на неопределенный срок.

В п. 14 указанного Постановления Пленума также разъясняется, что при заключении срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы, срок трудового договора определяется сроком, на который создана такая организация.

Следовательно, прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения его срока может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (ст. 61 ГК РФ).

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой, такой договор в силу части второй ст. 79 ТК РФ прекращается по завершении такой работы.

Срочный трудовой договор существенно отличается от договора, заключенного на неопределенный срок. Он может заключаться как по инициативе работника, так и работодателя (ст. 59 ТК РФ), а также для замены временно отсутствующего работника по болезни, в связи с командировкой, отпуском, участием в общественных работах и др. За таким работником сохраняется место работы (должность). При этом случаи, в которых за отсутствующим работником сохраняется место работы (должность), определены ТК РФ и иными

федеральными законами (или в установленном порядке такое отсутствие будет признано уважительным).

В других нормативно-правовых актах по существу подобная замена называется временным заместительством, т.е. исполнением обязанностей по должности временно отсутствующего работника, когда это вызвано производственной необходимостью или связано с распорядительными функциями [59, с.18].

На время выполнения временных (до двух месяцев), а также сезонных работ, которые в силу природных условий могут производиться только в определенный период времени (сезон), также может быть заключен срочный трудовой договор на срок, не превышающий как правило шести месяцев (ст. 293 ТК РФ).

Перечень сезонных работ, в том числе отдельных их видов, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указных отдельных сезонных работ определяется отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключенными на федеральном уровне социального партнерства. Иными словами, регулирование сезонных работ стало прерогативой системы социального партнерства, а не Правительства РФ.

Трудовой договор с сезонными работниками заключается по общим правилам, но в нем должно быть обязательно указано о сезонном характере работы. Расторгается такой договор по истечении определенного периода (сезона) (ч. 4 ст. 79 ТК РФ).

При спорных ситуациях факт наличия трудового договора, а также его условия могут подтверждаться с помощью любых доказательств, в том числе свидетельских показаний, которые могут быть приняты во внимание судом на основании ст. 55 ГПК РФ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

При написании выпускной квалификационной работы были обобщены, проанализированы и сведены воедино материалы, освещающие вопросы понятия, содержания трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения. Следует отметить довольно высокую степень разработанности исследуемой темы. В научной литературе имеется широкий круг статей и монографий, посвященных вопросам трудового договора. Несмотря на многочисленность научных работ о трудовом договоре, в том числе и о содержании трудового договора, данная тема требует дальнейшей разработки с учетом складывающихся политических, экономических, социальных условий жизни, изменений, которые вносятся в российское трудовое законодательство.

Дальнейшее исследование данной темы актуально не только в научном плане, но и с точки зрения совершенствования практической деятельности, связанной с применением норм трудового законодательства. Данную тему можно изучать с учетом имеющихся наработок трудовиков западных стран. В настоящее время актуален вопрос об анализе норм Трудового кодекса РФ, исследовании их логической структуры, выявлении противоречий, поэтому данную тему можно изучать с учетом логического толкования норм трудового права.

В заключение проведенного нами анализа некоторых норм ТК РФ и создаваемых в связи с их применением документов, еще раз хотим обратить внимание на необходимость тщательного изучения требований трудового законодательства в части документирования трудовых отношений во избежание серьезных ошибок при составлении документов, приводящих к замечаниям со стороны контрольных и надзорных органов, а также к трудовым спорам с работниками.

В выпускной квалификационной работе представлен научно-теоретический и практический анализ понятия трудового договора и его содержания. В связи с обширностью темы «Трудовой договор», невозможно подробно

рассмотреть в одной работе все стороны данной темы. Однако, исходя из всего вышесказанного, обобщая анализ каждой из рассмотренных глав, подведем итоги:

- Термином «трудовой договор» в правоприменительной практике, учебной и научной литературе обозначается значительное количество разнообразных социально-правовых явлений. Он может быть институтом трудового права, соглашением между работодателем и работником, правовым отношением, письменным документом. Понятие «трудовой договор» является многоаспектным, на это указывают не только авторы учебной и научной литературы, но и сам законодатель. В статье 56 ТК РФ трудовой договор определяется как соглашение между работником и работодателем, а в статье 57 ТК РФ трудовой договор рассматривается как письменный документ, для которого характерно наличие определенных условий.

- Трудовой договор призван охранять личность работника. Необходимо отметить, что при существующей практике регулирования трудовых отношений обеспечить соблюдение норм трудового законодательства удается далеко не всегда. В немалой степени это происходит благодаря тому, что регулирование труда конкретного работника в большей степени зависит от позиции работодателя. Следовательно, выделение законодателем «обязательных условий», которые должны быть включены в трудовой договор, продиктовано заботой государства о работнике.

- В настоящее время есть тенденция того, что многие работодатели стремятся формализовать трудовые отношения с работником в рамках типового трудового договора. Но следует учитывать, что в основе договорных отношений лежит принцип свободы трудового договора, который означает не только добровольное заключение трудового договора, но также и то, что стороны самостоятельно могут определить содержание и объем принимаемых на себя обязательств посредством включения в трудовой договор «дополнительных условий». Включение этих условий в содержание трудового договора преследует цель конкретизировать обязательства сторон.

- Общее содержание трудового договора выражено в легальном определении понятия трудового договора. Указанные условия конкретизируются, детализируются и группируются в статье 57 ТК РФ. Содержание трудового договора является изменчивой правовой категорией, постоянно эволюционирует во времени и в пространстве в результате изменяющихся экономических, политических, социальных и правовых сфер жизни. Исходя из того, что категория «содержание трудового договора» является изменчивой, можно предложить принципы определения содержания трудового договора, которыми работодатель и работник должны руководствоваться при составлении трудового договора. Данные принципы придадут некую стабильность содержанию договора и обозначат границы законности включения тех или иных условий в трудовой договор. К таким принципам относятся: во-первых, условия трудового договора определяются по соглашению сторон; во-вторых, условия трудового договора должны отражать специфику условий труда данного работника; в-третьих, в тексте трудового договора следует избегать изложения нормативных актов; в-четвертых, условия трудового договора, согласованные сторонами, могут быть изменены только по письменному соглашению между ними; в-пятых, условия трудового договора, устанавливаемые в договорном порядке, не должны ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством.

В заключение следует отметить то, что тема выпускной квалификационной работы «Трудовой договор» была и будет актуальна всегда. Так как трудовым договором регламентируется значительная часть нашей жизни – время, которое мы проводим на работе. Поэтому важно, чтобы трудовой договор был составлен юридически грамотно в четком соответствии с действующим трудовым законодательством.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации [Текст]: принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. // Собрание законодательства РФ. - 2014. - N 31- Ст. 4398.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ (ред. от 31 января 2016 г.) - Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: http://www.consultant.ru.

3. Гражданский процессуальный кодекс РФ [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. N 138-ФЗ (ред. от 08 марта 2015 г.) - Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: http://www.consultant.ru.

4. Трудовой Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ред. от 30 декабря 2015 г.) - Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: http://www.consultant.ru.

5. О государственной гражданской службе [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ (ред. от 30 декабря 2015 г.) - Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: http://www.consultant.ru.

6. Об основах обязательного социального страхования [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 16 июля 1999 г. N 165-ФЗ (ред. от 01 декабря 2014 г.) - Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: http://www.consultant.ru.

7. О государственной тайне [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 21 июля 1993 г. N 5485-1(ред. от 08 марта 2015 г.) - Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: http://www.consultant.ru.

8. О персональных данных [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ (ред. от 21 июля 2014 г.) (с изм. от 01сентября 2015 г.) - Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: http://www.consultant.ru.

9. О коммерческой тайне [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ (ред. от 12 марта 2014 г.) - Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: http://www.consultant.ru.

10. Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников имеющих особых характер работы [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 г. N 877. - Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: http://www.consultant.ru.

11. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2. - Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: http://www.consultant.ru.

12. Постановления президиума и судебных коллегий Верховного суда Российской Федерации // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2004. - № 3. – С. 1-3.

13. Гуев, А.Н. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) [Текст] / А.Н. Гуев. – М.: Изд-во Инфра-М, 2014. - 448 с.

14. Микушина, М.Н. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) [Текст] / М.Н. Микушина. - М.: Изд-во Мысль, 2015. – 256 с.

15. Смирнова, О.В. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) [Текст] / О.В. Смирнова. - М.: Изд-во Кнорус, 2009. – 976 с.

16. Абжанов, К.А. Трудовой договор по советскому праву [Текст]: учебник / К.А. Абжанов. - М.: Изд-во Юридическая литература, 1964. – 192 с.

17. Александров, Н.Г. Советское трудовое право [Текст]: учебник / Н.Г. Александров. - М.: Изд-во Горюриздат, 1972. – 383 с.

18. Анисимов, Л.Н. Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение. Практические рекомендации [Текст]: учебник / Л.Н. Анисимов. - М.: Изд-во ЗАО Юстицинформ, 2006. – 146 с.

19. Анисимов, Л.Н. Трудовой договор. Права и обязанности сторон [Текст]: учебник / Л.Н. Анисимов. - М.: Изд-во Деловой двор, 2009.- 288 с.

20. Бегичев, Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан [Текст]: учебник / Б.К. Бегичев. - М.: Изд-во Юридическая литература, 1972. - 248 с.

21. Бочарникова, М.А. Перевод на другую постоянную работу в другую организацию [Текст] / Под. ред. К.Б. Ярошенко // Комментарий судебной практики. – 2004. - № 9. – С. 18-34.

22. Бугров, Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР [Текст]: учебник / Л.Ю. Бугров. - Красноярск: Изд-во Красноярского ун-та, 1984. - 127 с.

23. Бугров, Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России [Текст]: учебник / Л.Ю. Бугров. - Пермь: Изд-во Пермского ун-та, 1992. – 236 с.

24. Буянова, М.О. Трудовое право России [Текст]: учебник / М.О. Буянова. - М.: Изд-во Проспект, 2009. - 240 с.

25. Буянова, М.О. Трудовые споры [Текст]: учебник / М.О. Буянова. – М.: Изд-во РГ - Пресс, 2014. – 560 с.

26. Головина, С.Ю. Трудовое право [Текст]: учебник для бакалавров / под ред. С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2012. – 379 с.

27. Гусов, К.Н. Трудовое право России [Текст]: учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. - М.: Изд-во ТК Велби, Проспект, 2011. - 492 с.

28. Дивеева, Н.И. Содержание труда и трудовая функция работника: изменения в законодательстве и на практике [Текст] / Н.И. Дивеева // Трудовое право. – 2004. - № 12. – С. 35-37

29. Дмитриева, И.К. Трудовое право России. Практикум [Текст]: учебное пособие / под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного. - М.: Изд-во Юстицинформ, Правоведение, 2011. - 783 с.

30. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения [Текст]: учебное пособие / Под ред. А.М. Лушникова. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Проспект, 2015. – 432 с.

31. Зайцева, О.Б. Заключение трудового договора (вопросы теории и практики) [Текст]: научно – практическое пособие / О.Б. Зайцева. – М.: Изд-во Проспект, 2014. – 139 с.

32. Иванова, Т.С. Письменная форма трудового договора: фиксация факта возникновения трудовых отношений. Проблемы и комментарии [Текст] / Т.С. Иванова // Управление персоналом. – 2009. - № 19. – С. 9 - 11.

33. Киселев, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран [Текст]: учебник / И.Я. Киселев. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. - 608 с.

34. Курбангалеева, О.А. Особенности заключения и расторжения срочного трудового договора [Текст] / О.А. Курбангалеева // Российский налоговый курьер. – 2009. - № 22. – С. 23 - 28.

35. Куревина, Л.В. Особенности заключения срочного трудового договора [Текст] / Л.В. Куревина // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2010. - № 3. – С. 32 - 34.

36. Лебедев, В.М. Трудовое право [Текст]: учебник / В.М. Лебедева. - М.: Изд-во Норма, 2016. – 464 с.

37. Лушникова, М.В. Очерки теории трудового права [Текст] / Под ред. М.В. Лушникова, А.М. Лушников. - СПб.: Изд-во Юридический центр Пресс, 2006. - 938 с.

38. Мышко, Ф.Г. Трудовое право [Текст]: учебник / Под ред. Ф.Г. Мышко, К.К. Гасанова. – М.: Изд-во Юнити, 2014.- 463 с.

39. Новикова, В.Н. Трудовой договор: пособие для работодателя [Текст] / В.Н. Новикова // Отдел кадров коммерческой организации. – 2009. - № 10. – С. 18 - 21.

40. Орловский, Ю.П. Трудовое право России [Текст]: учебник / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинов. - М.: Изд-во Юрайт, 2010. - 648 с.

41. Орловский , Ю.П. Трудовое право. Часть 2. [Текст]: учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю.П. Орловский. – М.: Изд-во Юрайт, 2016. – 556 с.

42. Пашков, А.С. Собственность и труд: правовые аспекты взаимодействия [Текст] / А.С. Пашков // Советское государство и право. – 2002. - № 5. – С. 9 – 13.

43. Петрова, С.И. Закон о государственной гражданской службе: практика применения [Текст] / С.И. Петрова // Справочник кадровика. - 2006. - № 12. – С. 24 – 27.

44. Победоносцев, К.П. Курс гражданского права. Часть третья: Договоры и обязательства [Текст]: учебник / К.П. Победоносцев. - М.: Изд-во Статус, 2003. - 622 с.

45. Пономарева, Н.Г. Руководство по оформлению типовых документов [Текст] / Н.Г. Пономарева // Справочник кадровика . - 2007. - № 2. – С. 18 – 22.

46. Смирнов, О.В. Основные принципы советского трудового права [Текст]: учебник / О.В. Смирнов. - М.: Изд-во Юридическая литература, 1977. – 216 с.

47. Смирнов, О.В. Природа и сущность права на труд в СССР [Текст]: учебник / О.В. Смирнов. - М.: Изд-во Юридическая литература, 1964. – 210 с.

48. Смирнова, О.В. Трудовое право [Текст]: учебник /под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирева. – М.: Изд-во Проспект, 2008. – 591 с.

49. Смоленский, М.Б. Трудовое право РФ [Текст]: учебник / М.Б. Смоленский. – Ростов н/Д.: Изд-во Феникс, 2011. - 491 с.

50. Ставцева, И.А. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов [Текст]: учебник / И.А. Ставцева. - М.: Изд-во Юридическая литература, 1974. - 160 с.

51. Толкунова, В.Н. Трудовое право. Курс лекций [Текст]: учебник / В.Н. Толкунова. - М.: Изд-во ТК Велби, 2002. - 320 с.

52. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения [Текст]: практическое пособие / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова,

Л.А. Чиканова; отв. ред. Ю.П. Орловский. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2013. – 576 с.

53. Трудовое право: краткий курс [Текст]: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Под ред. З.Н. Зариповой, В.А. Шавина. – М.: Изд-во Юрлитинформ, 2014. – 200 с.

54. Трудовое право [Текст]: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман [и др.] ; под ред. В.Л. Гейхман. – М.: Изд-во Юрайт, 2015. – 407 с.

55. Трудовое право [Текст]: учебник / Под ред. Н.А. Бриллиантова, О.Н. Волкова. – М.: Изд-во РГ-Пресс, 2016. – 536 с.

56. Трудовое право России в двух томах. Том 1. Общая часть [Текст]: учебник для академического бакалавриата / Под ред. В.А. Сафонов, Е.Б. Хохлов. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2016. – 229 с.

57. Трудовое право России в двух томах. Том 2. Особенная часть [Текст]: учебник для академического бакалавриата / Под ред. В.А. Сафонов, Е.Б. Хохлов. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2016. – 449 с.

58. Трудовое право России [Текст]: учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Норма, 2012. – 608 с.

59. Трудовое право России [Текст]: учебник для бакалавров / А.Я. Рыженков [и др.]; под общ. ред. А.Я. Рыженкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2013. – 568 с.

60. Фатуев, А.А. Трудовое право в жизни человека [Текст]: учебник / А.А. Фатуев. - М.: Изд-во Юридическая литература, 1991. - 256 с.

61. Федин, В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права [Текст] / В.В. Федин. - М.: Изд-во ТК Велби, Проспект, 2011. - 240 с.

62. Хохлов, Е.Б. Правовое регулирование в современных условиях: проблемы, теории и практики [Текст]: учебник / Е.Б. Хохлов. - СПб.: Издательский Дом С. - Петерб. гос. ун-та, 1992. - 163 с.

63. Циндяйкина, Е.П. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения [Текст]: учебник / под ред. Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина. - М.: Изд-во Юрайт, 2008. – 224 с.

64. Юридический советник [Электронный ресурс] . – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM): зв., цв. ; 12 см. – Прил.: Справочник по трудовому законодательству работника и работодателя [Текст] / сост. Л.П. Щуко. - 416 с.

65. Юсупов, В.Г. Трудовые договоры: новые требования и возможности: Справочник для работников и работодателей [Текст]: учебник / В.Г. Юсупов, К.О. Гущина. - М.: Изд-во Омега-Л, 2008. – 187 с.