

Трудовой договор

1. Понятие и признаки трудового договора

Трудовой договор - центральный институт отрасли трудового права.

Трудовой договор является основанием возникновения трудовых отношений (ст. 16 ТК РФ).

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Федеральным законом от 5 мая 2014 г. N 116-ФЗ в ТК РФ введена статья 56.1, в которой дано определение понятия "заемный труд". Заемный труд - труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Заемный труд запрещен.

В определении понятия трудового договора заложены его признаки, позволяющие отграничить трудовой договор от гражданско-правового договора, связанного с трудом (например, от договора подряда, поручения, авторского, возмездного оказания услуг). По трудовому договору работник выполняет трудовую функцию, т.е. работает по конкретной специальности, квалификации, должности, а по гражданско-правовому договору, связанному с трудом, трудящийся (он является подрядчиком или исполнителем, но не работником) выполняет индивидуальное задание, при котором оговаривается конечный результат труда (например, построить дом, написать книгу).

Трудовой договор имеет личный характер в силу того, что выполнение трудовой функции возможно только лично работником, поскольку трудовой способностью может распорядиться ее обладатель. В процессе выполнения трудовой функции работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка. В случае нарушения правил работодатель может применить к нему дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. В гражданско-правовых договорах в случае невыполнения условий наступает гражданско-правовая ответственность. В трудовом договоре обязанность обеспечивать необходимые условия труда лежит на работодателе. В гражданско-правовых договорах подрядчик либо исполнитель организует работу сам, выполняет ее на свой риск. Существует специфика вознаграждения за труд. Так, в трудовом договоре вознаграждение выплачивается в форме заработной платы по заранее установленным нормам и не ниже минимального размера оплаты труда.

Отграничивать трудовой договор от гражданско-правового договора, связанного с трудом, необходимо для того, чтобы правильно применять законодательство. Их разграничение имеет большое практическое значение, поскольку на отношения сторон в гражданско-правовых договорах нормы законодательства о труде не распространяются.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ч. 2 ст. 15 ТК РФ).

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в судебном порядке были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению своих обязанностей.

Кодекс законов о труде Российской Федерации (КЗоТ РФ) 1971 г. (утратил силу) рассматривал трудовой договор и контракт как синонимы. Трудовой

кодекс РФ отказался от двойного наименования "трудовой договор (контракт)", поскольку такой термин затрудняет понимание. Контракты получили широкое распространение в сфере административно-правовых отношений (например, служебный контракт с государственным гражданским служащим, контракт о прохождении военной службы, контракт о прохождении службы в органах внутренних дел).

Трудовой договор – это двустороннее соглашение. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. По общим правилам вступить в трудовое отношение может лицо, достигшее шестнадцати лет (ст. 63 ТК РФ). Работодатель - физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Не могут выступать в качестве работодателей обособленные структурные подразделения (филиалы и представительства), поскольку они не имеют статуса юридических лиц (ст. 55 ГК РФ) и действуют только от имени создавшего их юридического лица.

Несмотря на то что руководителям филиалов и представительств учредительными документами или доверенностью, выданной им юридическим лицом, может быть предоставлено право заключать трудовые договоры с работниками филиалов или представительств, по всем обязательствам, вытекающим из заключенных работниками трудовых договоров, будет отвечать юридическое лицо.

2. Содержание трудового договора

Содержание трудового договора определяется взаимным согласием его сторон.

Содержание трудового договора составляет совокупность его условий, определяющих права и обязанности работника и работодателя.

Различают два вида условий трудового договора:

- 1) непосредственные, устанавливаемые соглашением сторон при заключении трудового договора;
- 2) производные, установленные трудовым законодательством (об охране труда, о дисциплинарной, материальной ответственности).

Производные условия в силу закона обязательны для выполнения, поэтому о них стороны не договариваются.

Непосредственные условия делятся на необходимые (обязательные) и факультативные (дополнительные).

Обязательные условия – это такие условия, при отсутствии которых не может быть трудового договора, а следовательно, и не может возникнуть реальное трудовое правоотношение.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- 1) место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности;
- 2) место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- 3) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям,

специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, или соответствующим положениям профессиональных стандартов. Постановлением Правительства РФ от 31 октября 2002 г. N 787 утверждены Единый Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Значение справочников состоит в определении официальных наименований профессий и должностей и в установлении содержания трудовой функции по каждой должности, профессии, специальности путем определения характеристики работ для рабочих и должностных обязанностей для служащих, а также в том, что справочники являются основой для разработки должностных инструкций. Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции);

- 4) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- 5) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- 6) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- 7) гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- 8) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- 9) условия труда на рабочем месте;
- 10) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- 11) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Например, ч. 4 ст. 348.2 ТК РФ предусматривает, что обязательным для включения в трудовой договор с тренером является условие об обязанности тренера соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

Факультативные (дополнительные) условия (об уточнении места работы, рабочего места; об установлении испытательного срока; об установлении неполного рабочего времени; о неразглашении охраняемой законом тайны; об обязанности работника отработать после обучения определенный период времени, если обучение производилось за счет средств работодателя; о видах и об условиях дополнительного страхования работника; о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника и др.) не влияют на существование трудового договора.

Как необходимые, так и факультативные условия имеют определенную юридическую значимость: они являются обязательными для сторон; влияют в той или иной мере на судьбу трудового договора и возникших на его основе трудовых правоотношений; их невыполнение должно влечь правовые последствия. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Соглашение об изменении условий трудового договора является неотъемлемой частью трудового договора. По

общему правилу законодатель запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Если при заключении трудового договора в него не были включены обязательные условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или основанием для его расторжения. Трудовой договор, как указано в ч. 3 ст. 57 ТК РФ, должен быть дополнен недостающими условиями, которые определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. Трудовой договор является двусторонним соглашением, которое представляет собой акт компромисса между работником и работодателем, которые связаны, прежде всего, нормами трудового законодательства. Но нельзя не учитывать тот факт, что стороны трудового договора могут проигнорировать указание ч. 3 ст. 57 ТК РФ и не дополнить трудовой договор недостающими условиями. В научной литературе высказаны мнения по поводу того, что отсутствие хотя бы одного обязательного условия в трудовом договоре должно являться основанием для признания его незаключенным, поскольку стороны не достигли соглашения.

Важно разграничивать такие категории, как "признание договора незаключенным" и "признание договора недействительным". Вряд ли можно считать равнозначными понятиями "заключение недействительного договора" и "ненадлежащее оформление трудового договора". Ненадлежащее оформление трудового договора в настоящее время является правонарушением, влекущим административную ответственность. Не вдаваясь в полемику относительно необходимости регламентации вопроса о недействительности трудового договора в современных условиях, отметим лишь то, что трудовое законодательство РФ не содержит каких-либо норм о недействительности трудового договора. Со ссылкой на ст. 9 ТК РФ можно делать вывод лишь о недействительности отдельных условий трудового договора, которые ограничивают права и снижают уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными

нормативными актами, содержащими нормы трудового права. При этом законодатель указывает, что такие условия в случае включения в договор не подлежат применению, хотя и не называет их недействительными условиями.

Согласно ст. 9 ТК РФ трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если же такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению. Добровольное согласие работника на условия, ухудшающие его положение, не освобождает работодателя от ответственности, установленной за нарушение трудового законодательства. Например, ухудшающими положение являются: условие о выплате заработной платы полностью в натуральной форме; условие об обязанности работника возместить причиненный работодателю ущерб полностью, если по законодательству возможно привлечение лишь к ограниченной материальной ответственности. Таким образом, в трудовом договоре могут быть индивидуализированы условия труда, а также повышены гарантии для отдельно взятого работника.

Учитывая, что работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и др.), ст. 309.2 ТК РФ предусматривает, что для регулирования трудовых отношений работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами.

Трудовой договор занимает центральное место в регулировании конкретных трудовых отношений, а его содержание как совокупность условий является той отправной точкой, из которой следует исходить при разрешении возникшего индивидуального трудового спора

Значение письменной формы трудового договора, прежде всего, заключается в том, что она является надежной гарантией от возможных разногласий между сторонами, связанных с уяснением содержания трудового договора.

3. Виды трудовых договоров

Трудовые договоры могут заключаться: **на неопределенный срок; на определенный срок не более пяти лет** (срочный трудовой договор), если другой срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Из общего правила, когда максимальный срок договора не может превышать пяти лет, имеются исключения. Например, ст. 338 ТК РФ устанавливает максимальный до трех лет срок договора с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей. Срок трудового договора выборных работников совпадает со сроком их полномочий, определяемым соответствующими законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Безусловный приоритет отдан договорам на неопределенный срок. Законодатель установил правило, что срочный договор должен заключаться лишь при наличии достаточных к тому оснований.

Если же суд установит, что трудовой договор заключен на определенный срок без достаточных к тому оснований, то срочный трудовой договор будет считаться заключенным на неопределенный срок. Иными словами, срочный характер трудового договора можно оспорить в суде. Верховный Суд РФ в своем Постановлении от 17 марта 2004 г. указал, 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 установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых

договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Особенности срочных трудовых договоров

1. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и федеральными законами. Иначе говоря, главным условием заключения срочного трудового договора является объективная невозможность установить постоянные трудовые отношения. Из перечня общих оснований заключения срочного трудового договора в ТК РФ исчезло указание на интересы работника, которое на практике трактовалось как возможность заключения срочного трудового договора на основании письменного заявления работника.

Часть 6 ст. 58 ТК РФ запрещает заключение срочных трудовых договоров во всех случаях, когда работодатель рассчитывает таким образом уклониться от предоставления работникам всех прав и гарантий, которые предусмотрены законодательством для работающих по бессрочному трудовому договору.

Статья 59 Трудового кодекса РФ приводит перечень случаев, дающих основание для заключения с работниками срочных трудовых договоров. В ч. 1 названы случаи заключения срочного трудового договора с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения, а в ч. 2 указанной статьи перечислены случаи заключения срочного трудового договора по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Так, например, срочный трудовой договор заключается: для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы; на время выполнения временных (до двух месяцев) работ; для выполнения сезонных работ; для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным

образованием в форме стажировки; с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться: с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей) с численностью до 35 работников (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - до 20 человек); с лицами, получающими образование по очной форме обучения; с лицами, работающими по совместительству; с пенсионерами по возрасту; с руководителями, главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и др.

Перечень, содержащийся в ст. 59 ТК РФ, не носит исчерпывающего характера, так как содержит формулировку "и в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами".

Продолжительность срочного трудового договора может определяться путем указания:

- конкретного срока его действия (например, на три года);
- конкретного события (например, на период отсутствия работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);
- конкретной работы (например, на период строительства дома; на период проведения инвентаризации; для работы в ликвидационной комиссии).

2. По истечении определенного договором срока трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. Но истечение срока трудового договора не может само по себе

прекратить действие этого договора, потому что законодатель установил правило, согласно которому работодатель, желающий прекратить трудовые отношения, должен издать приказ об увольнении работника в связи с истечением срока трудового договора, предварительно предупредив работника в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения. Данное

обстоятельство подтверждается письменными доказательствами, в частности подписью работника о получении уведомления.

Течение сроков, влекущих прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий календарный день после даты, которой определено окончание трудовых отношений (ст. 14 ТК РФ). Если последний день срока приходится на нерабочий день, он заканчивается в следующий за ним ближайший рабочий день. К примеру, срок трудового договора истекает 5 мая в воскресенье, тогда днем его окончания следует считать следующий за ним рабочий день - 6 мая.

3. Если срок договора истек и ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу, то условие о срочном характере договора утрачивает силу, и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК РФ). Расторжение трудового договора в связи с истечением срока уже невозможно, а увольнение такого работника может происходить лишь по общим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Определяя правила заключения срочного трудового договора, законодатель исходил из того, что обстоятельства, послужившие причиной заключения именно срочного договора, не могут сохранять свое значение на протяжении продолжительного времени, т.к. они существуют лишь в течение срока действия срочного трудового договора. В этой связи продление срока действия срочного трудового договора законодательством не предусмотрено. В статье 58 ТК РФ речь идет о преобразовании срочного трудового договора в договор с неопределенным сроком действия.

Трудовой договор, заключаемый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

4. ТК РФ не содержит той особенности срочного трудового договора, которая была предусмотрена КЗоТ РФ. Статья 32 КЗоТ устанавливала запрет на

увольнение по собственному желанию работнику, если он заключал срочный трудовой договор, и тем самым нарушала конституционный принцип свободы труда. Свобода трудового договора обеспечивается правом работника на увольнение по собственному желанию. В соответствии с Трудовым кодексом РФ любой работник независимо от того, какой договор заключен (срочный либо на неопределенный срок), вправе расторгнуть трудовой договор, соблюдая требования ст. 80 ТК РФ, т.е. письменно предупредить работодателя за две недели об увольнении.

Особенности договоров на временную работу

Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, предусмотрены гл. 45 Трудового кодекса РФ:

- трудовой договор на срок до двух месяцев заключается для выполнения временных работ;
- при приеме на работу не устанавливается испытательный срок;
- работники могут быть привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (по общему правилу привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится в строго определенных ст. 113 ТК РФ случаях, в иных же случаях привлечение к работе в эти дни допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере, а предоставление другого дня отдыха не предусмотрено (тогда как по общему правилу по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха - ст. 153 ТК РФ);
- при увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск из расчета два рабочих дня за месяц работы (по общему правилу отпуска предоставляются в календарных днях);

- работники имеют право расторгнуть трудовой договор досрочно, предупредив работодателя в письменной форме за три календарных дня (тогда как по общему правилу об увольнении по собственному желанию работники обязаны предупредить за две недели - ст. 80 ТК РФ);
- работодатель обязан предупредить работника об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня (тогда как по общему правилу работодатель обязан предупредить об увольнении не менее чем за два месяца до увольнения - ст. 180 ТК РФ);
- выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено Трудовым кодексом, коллективным договором или трудовым договором.

Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах

Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах, предусмотрены гл. 46 Трудового кодекса РФ.

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев.

Перечни сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, которые заключаются на федеральном уровне социального партнерства.

Трудовой договор о сезонной работе заключается по общим правилам. В письменном трудовом договоре обязательно должно быть указание на сезонный характер работы. Особенности правового регулирования труда:

- испытательный срок не может превышать двух недель;
- оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета два календарных дня за каждый месяц работы;

- работник обязан предупредить о досрочном расторжении трудового договора в письменной форме за три календарных дня;
- работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней. Законодатель не предусмотрел возможности замены срока предупреждения выплатой дополнительной компенсации (по общему правилу это возможно в соответствии со ст. 180 ТК РФ);
- при увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (по общему правилу работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка на основании ст. 178 ТК РФ)

Задания выполняются письменно. Ответы следует записать в тетрадь.

Контрольные вопросы.

1. Охарактеризуйте понятие и признаки трудового договора.
2. В чем заключается отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров о труде?
3. Охарактеризуйте содержание трудового договора
4. Какие виды трудовых договоров существуют и каковы их особенности?