Оглавление

Введение………………………………………………………………………3

1. Понятие, стороны и значение трудового договора……………………..6
   1. Понятие трудового договора………………………………………….6
   2. Стороны трудового договора…………………………………………8
   3. Значение трудового договора………………………………………...12
2. Содержание трудового договора………………………………………...14
3. Заключение, изменение и прекращение трудового договора………….20
   1. Порядок заключения трудового договора (прием на работу)………...20

3.2 Виды трудовых договоров………………………………………………27

3.3 Изменение трудового договора…………………………………………28

3.4 Прекращение трудового договора (увольнение работника)…………..37

3.4.1 Общие основания прекращения трудового договора………………..38

3.4.2 Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)……………………………………………………...42

3.4.3 Прекращение трудового договора по инициативе работодателя……44

3.4.4 Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и в связи с нарушением правил приема на работу………..54

Заключение…………………………………………………………………....57

Библиографический список…………………………………………………..60

Приложение……………………………………………………………………68

# Введение

Выпускная квалификационная работа посвящена сложной и, несомненно, значимой теме: «Трудовой договор и его роль в регулировании трудовых отношений». В настоящее время данная проблема относится к числу достаточно исследованных, но она требует теоретического и практического изучения всех ее аспектов.

Актуальность темы обусловлена тем, что с принятием Трудового кодекса РФ от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г.,27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г , 30 июня.2006 , внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ), регулирующего трудовые отношения, - главенствующую роль при приеме на работу стал играть трудовой договор.

Трудовой кодекс РФ обязал всех работодателей заключать с работниками трудовой договор. В связи с этим многие организации и индивидуальные предприниматели оказались поставлены перед необходимостью фактически заново оформлять своих сотрудников, ведь раньше начало трудовых отношений с работником основывалось лишь на одном приказе о приеме на работу. Теперь же отсутствие трудового договора влечет для работодателя административную ответственность в виде штрафа.

Трудовой договор занимает одно из важнейших мест в сфере действия трудового права. Понятие трудового договора закреплено в ст. 56 ТК РФ, которая определяет его как 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В отечественной литературе изучением вопроса о трудовом договоре занимались такие авторы, как Сейфулина И.В., Козлова Т.А., Лушникова М.В., Ершова Е.А., Чашин А.Н., Бугров Л.Ю., Хохлов Е.Б., Викторов И.С., Касьянова Г.Ю. и другие.

Цель исследования – раскрыть роль трудового договора в регулировании трудовых отношений.

Для реализации поставленной цели были определены следующие задачи:

1. Изучить сущность трудового договора, его содержание;
2. Проанализировать порядок заключения трудового договора;
3. Осветить вопрос об изменении и прекращении трудового договора, о расторжении трудового договора по инициативе работника;
4. Раскрыть основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя;
5. Проанализировать прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и в связи с нарушением правил приема на работу;

Объектом исследования являются отношения, связанные с заключением, изменением и прекращением трудового договора.

Методы исследования:

1. Исследование литературных источников, нормативно-правовых документов, законов, локальных актов.
2. Анализ и обобщение данных, полученных при исследовании темы.

Помимо перечисленных методов были использованы также: логико-структурный, системно-структурный, сравнительно-правовой, формально-юридический.

Теоретическая и фактическая значимость работы состоит в том, что данная работа может быть использована для изучения данной темы, полезна для руководящих работников для практического использования. Наша работа будет полезна студентам ВУЗов и ССУЗов, преподавателям и аспирантам. Она может помочь и работодателям и работникам правильно, по-новому оформлять свои взаимные права, обязанности и ответственность.

Лично для меня эта работа полезна тем, что в настоящий момент я работаю юрисконсультом в производственно-строительной компании и полагаю, что благодаря данной работе я смогу повысить свои профессиональные качества и практические навыки, что в дальнейшем позволит мне стать настоящим специалистом в области юриспруденции и обеспечит карьерный рост.

**1. Понятие, стороны и значение трудового договора**

**1.1. Понятие трудового договора**

Ответ на этот вопрос нами найден во многих источниках, он есть во всех учебных пособиях по трудовому праву.

Путем заключения трудового договора граждане реализуют принцип свободы труда в соответствии со ст. 37 Конституции РФ и право но выбор профессии, занятий, а также выбор места работы.

Все граждане Российской Федерации, работающие в организациях, реализуют принцип свободы труда путем добровольного заключения трудового договора. Он, являясь важнейшей формой реализации права на труд, в то же время выступает юридическим фактом реализации работниками других трудовых прав и обязанности добросовестно трудиться в избранной сфере деятельности.

Легальное определение трудового договора дано в ст. 56 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор, являясь двусторонней сделкой, представляет собой соглашение конкретного гражданина с конкретной организацией о его труде в данной организации в качестве работника.

Трудовой договор определяет правовое положение гражданина как участника определенной кооперации труда в качестве работника данного трудового коллектива. Только с заключением трудового договора гражданин становится членом трудового коллектива данной организации и подчиняется внутреннему ее трудовому распорядку, режиму труда. Этим он отличается от смежных договоров гражданского права, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и др.)[[1]](#footnote-1)1 **Отличительные специфические признаки** трудового договора следующие:

1. Личное выполнение трудовой функции в общем процессе труда данного производственного коллектива, т.е. повседневная трудовая деятельность, проявление физической и умственной энергии работника по обусловленной определенной специальности, квалификации, должности в общем процессе труда данного трудового коллектива.
2. **Подчинение работника** в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка организации, выполнение установленной меры труда. За нарушение этой обязанности он может нести дисциплинарную ответственность, чего нет в гражданско-правовых договорах, связанных с трудом.
3. Обязанность работодателя (ст. 22 ТК) **организовывать труд работника**, создавать ему нормальные условия труда, обеспечивать охрану труда, выплачивать в полном размере причитающуюся ему заработную плату по заранее установленным нормам.

При трудовом договоре подчинение работника дисциплине, трудовому распорядку данной организации не нарушает принципа свободы договора, так как это подчинение основано на соглашении сторон. Поскольку общую работу нельзя вести без определенного порядка, организации, за которую отвечает работодатель, то работник в процессе труда обязан выполнять распоряжения руководителя трудового процесса, так как это вытекает из содержания и цели договора, трудовой функции работника. Заключая трудовой договор, его стороны имеют в виду подчинение распорядку, действующему в данном трудовом коллективе (а также и впредь создаваемому порядку как централизованными, так и локальными нормами). Нормативные локальные соглашения данного трудового коллектива становятся с заключением трудового договора для этого работника обязательными.

Постановлении Конституционного Суда РФ по делу о проверке конституционности положений п. 3 ст. 20 ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» свобода труда в сфере трудовых отношений видится Конституционному Суду РФ прежде всего в договорном характере труда, в свободе трудового договора. Эту же позицию Конституционный Суд РФ повторил в Постановлении от 15 марта 2005 г. № 3-П, когда сказал, что положения ст. 37 Конституции РФ, обусловливая свободу трудового договора, право работника и работодателя по соглашению решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений, предопределяют вместе с тем обязанность государства обеспечивать справедливые условия найма и увольнения, в том числе надлежащую защиту прав и законных интересов работника, как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в РФ как социальном правовом государстве (ст. 1, ч. 1; ст. 2 и 7 Конституции РФ).

**1.2.Стороны трудового договора**

Из определения трудового договора, данного законодателем в ст. 56 ТК как соглашения между работником и работодателем (физическим или юридическим лицом), видно, что это двустороннее соглашение. Одной его стороной является гражданин, заключивший договор о работе в качестве работника, а другой – работодатель (физическое или юридическое лицо), принявший на работу данного гражданина. Второй стороной договора могут быть также колхоз, кооператив, принимающие на постоянную или временную работу работников в соответствии с уставом колхоза, кооператива, а также общественная организация, имеющая штатных работников платного аппарата, религиозная организация.

В отдельных случаях обеими сторонами трудового договора могут быть граждане, например, когда на работу принимаются домашняя работница, личный секретарь и т.д. Другой стороной может быть и группа лиц, например при приеме на работу пастуха. Гражданин не может заключать трудовой договор через представителя или возлагать свои обязанности по трудовому договору на другое лицо, так как договор имеет сугубо личный характер. Это соглашение гражданина о своем личном труде. Исключение сделано лишь для надомников, в выполнении работы которых, согласно Положению об условиях труда надомников, могут участвовать и члены семьи надомников. Недееспособное лицо не может заключать трудовой договор, а заключенный им договор считается недействительным.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет.

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Организация может быть стороной трудового договора, если она является субъектом трудового права, т.е. обладает трудовой праводееспособностью принимать и увольнять работников. Способностью быть стороной трудового договора могут обладать также организации, не наделенные правами юридического лица, если их учредитель – юридическое лицо – наделил их правом приема и увольнения работников (филиалы, представительства и т.д.). Организация, находящаяся на бюджетном финансировании, вправе принимать работников с момента утверждения штатного расписания, которое определяет и объем ее специальной трудовой правоспособности, т.е. сколько и каких работников она может принять. От имени организации трудовой договор заключает ее руководитель в пределах своей компетенции.

Организация, не являющаяся юридическим лицом, может выступать стороной трудового договора, если она имеет фонд заработной платы, план по труду, самостоятельный баланс и пользуется правом приема и увольнения.

**Дисциплинарная власть руководителя** организации в процессе труда не нарушает равноправия сторон, поскольку является элементом или частью внутреннего трудового распорядка как его организующая сила и допускается лишь в пределах трудового договора. Руководитель обладает властью организатора производства в силу занимаемого им правового положения. И эта власть руководителя трудового процесса направляет использование рабочей силы по наиболее рациональному пути, как того требует производство. Руководитель обязан обеспечить и нормальные условия труда, и трудовую дисциплину, и реагировать в соответствующем закону порядке на их нарушения. Это власть оперативно-управленческих функций единоначальника в общем трудовом процессе, которой он вправе распоряжаться лишь в правомерных пределах. Руководитель несет по отношению к каждому работнику определенные обязанности, предусмотренные законодателем как обязанности работодателя (ст. 22 ТК).

Власть руководителя как социально-служебная функция должностного лица при сочетании общественных начал ее применения и под контролем трудовых коллективов и профсоюзов – это один из важнейших элементов организации труда в современный период.

Работодатель (физическое либо юридическое лицо) как вторая сторона трудового договора обязан в лице своей администрации правильно организовывать труд работника по его специальности, квалификации, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта. Указанные обязанности конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка. Работник как сторона трудового договора обязан работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, выполнять установленные нормы труда, незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей или имуществу работодателя, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников (ст. 21 ТК). Эти обязанности работника конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка данного работодателя.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» попытался ответить на вопрос, что следует понимать под деловыми качествами (п. 10). Дать исчерпывающее определение деловых качеств невозможно, так как это оценочная категория. Понятие деловых качеств зависит от характера той или иной работы, трудовой функции.

Пленум разъяснил, что под деловыми качествами следует понимать способность лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него личностных качеств (например, состояния здоровья).

Обе стороны трудового договора (работник и работодатель) равноправны в выборе другой стороны договора. Некоторые ограничения в интересах работников закон установил для работодателя, обязанного принять по квоте инвалида или другое лицо, заявленное им для подготовки специалиста, и запрещает (ст. 64 ТК) необоснованный отказ (не по деловым качествам) и дискриминацию при приеме, т.е. какое-либо ущемление прав или какие-либо преимущества (не по деловым качествам).[[2]](#footnote-2)1

**1.3. Значение трудового договора**

Трудовой договор имеет большое юридическое значение, а также велика его социально-экономическая роль. Он является:

1. основной правовой формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов страны. Он закрепляет работников за определенными организациями, отраслями народного хозяйства и районами страны, включает их в трудовые коллективы;
2. одной из правовых форм осуществления всеми работниками принципа свободы труда и реализации права на труд;
3. основанием возникновения трудового правоотношения работника и действия его во времени;
4. необходимой предпосылкой возникновения для его сторон трудовых прав и обязанностей, предусмотренных другими институтами Особенной части трудового права (рабочего времени, заработной платы, охраны труда и т.д.), т.е. он является источником взаимных прав и обязанностей его сторон, а также необходимой предпосылкой для возникновения у данного работника иных правоотношений, непосредственно связанных с трудовым (по материальной ответственности, повышению квалификации, рассмотрению трудовых споров и др.);
5. правовой формой связи работника с членами данного трудового коллектива. Так, при взятии трудовым коллективом на себя определенных обязательств по коллективному договору эти обязательства, так же как и права коллектива, распространяются на каждого вновь вступающего на работу по трудовому договору в данный трудовой коллектив;
6. отражением индивидуально-договорного метода в определенной части регулирования трудовых отношений работников, устанавливая такие условия, как место работы, трудовую функцию, срок договора, дополнительные трудовые льготы и др.;
7. договором личного характера, и поэтому он охраняет личность работника от незаконных условий труда, его честь и достоинство.

С заключением трудового договора гражданин становится членом конкретной организации и приобретает право участвовать в управлении данной организацией. Трудовой договор исполняется личным трудом и имеет именной характер как договор данного работника.

Очень часто работники и работодатели не видят разницы между трудовым договором и договорами гражданско-правового характера (договор подряда, договор возмездного оказания услуг и т.п.). Однако разница между ними принципиальная. Можно оформить отношения между работодателем и работником, например, договором подряда. По такому договору у работодателя гораздо больше прав и меньше обязанностей. Однако, если договор, названный договором подряда, будет содержать все существенные условия трудового договора, то у работника будет возможность доказать в суде, что данный гражданско-правовой договор по своей сути договор трудовой. А это подразумевает совершенно другой объем и характер прав и обязанностей как для работника, так и для работодателя. (См. приложение №1).[[3]](#footnote-3)1

**2. Содержание трудового договора**

Козлова Т.А. в своей статье «Трудовой договор: понятие и его содержание» ярко информирует нас по этому вопросу.[[4]](#footnote-4)1

Под содержанием любого договора понимаются все его условия. Они определяют права и обязанности сторон. Содержание трудового договора составляет совокупность его условий, которые определяют права и обязанности сторон. Содержание трудового договора – это все его условия, а содержание трудового правоотношения – права и обязанности его субъектов, определяемые трудовым договором и трудовым законодательством. Каждая сторона трудового договора имеет свои субъективные права и обязанности, определяемые трудовым договором и трудовым законодательством, установленным правопорядком по труду в данной организации, которому стороны по договору обязались подчиняться. В зависимости от порядка их установления различают два вида условий договора: а) **непосредственные,** устанавливаемые непосредственно по соглашению сторон при заключении договора; б) **производные,** установленные законодательством (об охране труда, дисциплинарной и материальной ответственности и др.), которые не могут изменяться по соглашению сторон (если иное не предусмотрено законом). О производных условиях стороны не договариваются, поскольку они в силу закона и договора (по которому стороны обязались подчиняться внутреннему трудовому распорядку организации) обязательны для выполнения.

Непосредственные условия, определяемые по соглашению сторон трудового договора, могут устанавливать больший или меньший объем прав и обязанностей сторон. Например, по соглашению сторон работа может быть определена на условиях неполного рабочего времени или на дому, или быть временной и т.д. Непосредственные, оговариваемые сторонами условия, в свою очередь делятся на **необходимые и дополнительные (факультативные).** Трудовое законодательство не связывает волю сторон договора в выработке этих условий.

**Необходимые условия** – это такие, при отсутствии которых трудового договора не может быть, а следовательно, и не может возникнуть реальное трудовое правоотношение. К ним относятся условия: 1) о месте работы (организация, расположенная на день заключения договора в определенной местности); 2) о трудовой функции, которую будет выполнять работник, т.е. о специальности, квалификации, должности, совмещении профессий; 3) о размере заработной платы работника. Для работников бюджетных отраслей условие о тарифе оплаты не оговаривается сторонами, поскольку оно установлено законодательством и не подлежит изменению по соглашению сторон. О нем лишь информируется работник – какой оклад по данному разряду установлен в соответствии с Единой 18-разрядной тарифной сеткой.

Но поскольку многие доплаты и надбавки устанавливает сама организация – работодатель, то общий размер заработной платы работника определяется трудовым договором.

Место работы и трудовая функция индивидуализируют условия труда конкретного работника и работодателя. Под **местом работы** понимается конкретная организация с ее месторасположением на день заключения договора. Если же организация, оговоренная в трудовом договоре, переезжает в другую местность, т.е. в другой населенный пункт, то переезд с ней работника требует его согласия, так как изменяется его место работы.

Место работы может быть сторонами конкретизировано указанием определенного подразделения, филиала организации или указанием обслуживания различных подразделений его, расположенных в разных местах. В трудовом договоре водителя, машиниста тепловоза, электровоза и их помощников обязательно оговаривается их рабочее место, т.е. на машине какого типа они будут работать.

**Трудовая функция** (род работы) определяется путем установления сторонами договора профессии, специальности, квалификации для рабочего или должности для служащего.

**Профессия** – это вид трудовой деятельности, определяемый характером и целью трудовых функций, например, металлург, строитель, текстильщик, пищевик, железнодорожник, врач, преподаватель, юрист и т.д.

**Специальность** – более дробное деление профессии, одна из ее разновидностей. Специальность зависит от навыков и знаний по данной профессии. Например, врач: терапевт, хирург, окулист; строитель: плотник, каменщик, экскаваторщик.

**Квалификация** – степень и вид профессиональной обученности, т.е. уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности, определяемый для рабочих разрядами работ, которые они могут выполнять (например, слесарь 3-го или 5-го разряда), а для служащих – специальным образованием, опытом, занимаемой должностью, званием. Уровень квалификации рабочих определяется по Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) работ и профессий рабочих народного хозяйства, а для служащих – по Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих.

В трудовом договоре может быть оговорено совмещение профессий, а также изменен объем выполняемых работ. Круг профессиональных обязанностей (работ) по данной специальности (должности) определяется ЕТКС для рабочих, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями. Трудовую функцию, оговоренную в трудовом договоре, нельзя изменять без согласия сторон договора.

Определенность трудовой функции устанавливает и функциональное место принимаемого работника в общем трудовом процессе. Принцип определенности трудовой функции выражен и в ст. 60 ТК, запрещающей требовать от работника выполнения не обусловленной трудовым договором работы.

Условия о трудовой функции, месте работы и заработной плате являются необходимыми для каждого вида трудового договора. Но в некоторых трудовых договорах помимо этих должны быть оговорены сторонами и другие необходимые именно для данного вида договора условия, которые будут определять вид данного договора (например, условие о сроке работы по срочному договору, условие о временной или сезонной работе в договоре временного или сезонного работника, условие о надомной работе, о работе по совместительству, о работе с неполным рабочим временем). В некоторых трудовых договорах к необходимым условиям относятся также и те, которые хотя и предусмотрены законодательством, но для данной категории работников не установлены, а определяются соглашением сторон (например, продолжительность рабочего дня и его режим у совместителей и у работников с неполным рабочим днем).

При заключении трудового договора стороны помимо необходимых могут установить и **дополнительные (факультативные) условия** в пределах, допускаемых законодательством. Они называются дополнительными потому, что они могут быть, а могут и не быть – без них договор все равно состоится, если оговорены необходимые условия. К дополнительным относятся, например, условия о предоставлении вне очереди места в дошкольном учреждении, об испытании при приеме на работу и др. Предельные сроки испытания не могут быть увеличены соглашением сторон сверх пределов, установленных законодательством (ст. 70 ТК). Если стороны оговорили дополнительные условия, то они также обязательны для выполнения. Если стороны не пришли к соглашению по дополнительным условиям, то договор не считается заключенным. Как указывалось ранее, недействительны условия договоров о труде, которые ухудшают положение работника по сравнению с трудовым законодательством (ст. 57 ТК). И хотя трудовой договор продолжает действовать, но незаконно оговоренное условие его недействительно и не подлежит защите. Весь трудовой договор является недействительным, когда нарушено условие о праводееспособности трудящегося, т.е. когда на работу принято лицо: а) без соответствующего медицинского образования на должность врача, медсестры, фармацевта; б) не достигшее 16 лет (14 лет – учащийся); в) которому приговором суда запрещено занимать данную должность; г) имеющее судимость за растраты, хищения и другие корыстные преступления на материально ответственную должность. Все указанные лица должны быть уволены как принятые с нарушением правил приема.

Срок начала работы по трудовому договору погашается с момента, когда гражданин приступил к работе. Как правило, договор считается заключенным после подписания обеими сторонами. Иногда в приказе о приеме на работу может быть сделана оговорка о том, что работник должен приступить к работе с какого-то более позднего срока. Но она не относится к существенным условиям содержания договора.

**Существенными условиями трудового договора** (в соответствии со ст. 57 ТК) являются следующие:

место работы (с указанием структурного подразделения);

дата начала работы;

наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации, т.е. трудовая функция работника;

права и обязанности работодателя;

срок действия трудового договора в срочном трудовом договоре;

характеристика условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

режим труда и отдыха (если он для данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), обязанности отработки ученичества за счет работодателя и иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством.[[5]](#footnote-5)1

Яркую информацию об основных правах и обязанностях работников после заключения трудового договора представил в своей статье автор Анисимов А.Л.[[6]](#footnote-6)2

Этот же автор всесторонне информирует на и об основных правах работодателя.[[7]](#footnote-7)3

**3. Заключение, изменение и прекращение трудового договора**

**3.1 Порядок заключения трудового договора (прием на работу)**

О порядке заключения трудового договора и о том как избежать ошибок, заключая трудовой договор, говорит в своей статье автор Новиков Е.А.[[8]](#footnote-8)1

Процесс заключения трудового договора – это прием трудящегося на работу в качестве работника. Трудовой кодекс устанавливает определенный порядок и юридические гарантии при приеме на работу в гл. 11 «Заключение трудового договора» (ст. 63-71).

Прием на работу производится по принципу подбора кадров по деловым качествам. Статья 64 ТК устанавливает **гарантии при приеме на работу**. Запрещаются необоснованный отказ в приеме на работу, установление при приеме какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Указанные ограничения будут являться дискриминацией. Статья 64 ТК запрещает отказывать женщинам в приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Не может быть отказано в приеме на работу работнику, приглашенному в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежней работы. Работодатель обязан заключить трудовой договор с лицом, направленным органом службы занятости на работу в счет квоты, с молодым рабочим по окончании профессионально-технического учебного заведения и с молодым специалистом по окончании высшего и среднего профессионального образовательного заведения, если он был данным работодателем заявлен для подготовки по договору с этим образовательным учреждением.

Причину отказа в приеме на работу по требованию лица, которому отказано, работодатель обязан сообщить в письменной форме. Необоснованный отказ в приеме на работу гражданин может обжаловать непосредственно в суд.

Признавая незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить с истцом трудовой договор со дня обращения по поводу поступления на работу.

О состоянии законности и прокурорского надзора за исполнением требований трудового договора говорит в своей статье автор Викторов И.[[9]](#footnote-9)1

В соответствии со ст. 65 ТК, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Документы, обычно предъявляемые при заключении трудового договора, представлены таблицей. (См. приложение 2).[[10]](#footnote-10)1

**Испытательный срок.** При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено (как дополнительное условие договора) испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Такое испытание устанавливается независимо от квалификации и опыта работника и должно быть оговорено в трудовом договоре и приказе о приеме на работу. При неудовлетворительном результате испытания работник может быть уволен без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ст. 71 ТК).

В испытательный срок не засчитываются время болезни и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе. В этих случаях срок испытания продлевается на число дней отсутствия на работе. Устанавливать же срок испытания свыше предусмотренного законом, а также продлевать его после заключения договора работодатель не имеет права даже при согласии работника. Срок испытания исчисляется в календарных днях, т.е. в него включаются и нерабочие дни.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и его увольнение возможно лишь на общих основаниях.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

беременных женщин;

лиц, не достигших возраста 18 лет;

лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

в иных случаях, предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

Испытание при приеме на работу определяет пригодность работника к данной работе.

При приеме на работу работодатель должен соблюдать определенные правила, установленные Трудовым кодексом. Так, трудовое законодательство предусматривает гарантии охраны здоровья женщин, учитывая физиологические особенности женского организма, его материнскую функцию, а также несовершеннолетних в возрасте до 18 лет, которые требуют особой защиты от некоторых производственных вредностей.

В интересах охраны здоровья женщин и несовершеннолетних их запрещено принимать на работы с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда, на подземные работы, предусмотренные в специальных перечнях таких запрещенных работ. Нельзя принимать также несовершеннолетних на работу, связанную с производством, хранением и торговлей спиртными напитками. При приеме на работу, связанную с обслуживанием товарно-материальных ценностей, работников, достигших 18-летнего возраста, на должности, указанные в специальном перечне, с ними заключается письменный договор о полной материальной ответственности за вверенные им ценности. При отказе гражданина заключить такой договор его нельзя принимать на должности, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных ему ценностей.

Трудовое законодательство устанавливает, что определенные категории лиц перед заключением трудового договора должны пройти медицинское освидетельствование в интересах их здоровья или охраны общественного здоровья. Это лица: 1) моложе 21 года; 2) принимаемые на работу с тяжелыми и (или) вредными условиями труда; 3) принимаемые на работы, требующие особых психофизических данных от работника (водители, летчики и т.д.); 4) принимаемые на некоторые работы, связанные с обслуживанием детей, больных, с общественным питанием и т.п. В интересах охраны здоровья граждан не должны приниматься на работу в пищевые блоки, детские учреждения, больницы лица, имеющие инфекционные заболевания, и бациллоносители; 5) для работы на Крайнем Севере.

Трудовое законодательство установило некоторые ограничения при заключении отдельных трудовых договоров. Так, запрещается государственным служащим совместная служба в одной и той же государственной или муниципальной организации, если они связаны между собой близким родством или свойством (родители, супруги, братья, сестры, дети, а равно братья, сестры, родители и дети супругов) и по работе непосредственно подчинены или подконтрольны один другому. Однако для ряда категорий работников, предусмотренных в специальном перечне, из данного правила сделаны изъятия (это касается работников, служащих по выборам, лиц, работающих в органах связи, кроме центрального аппарата, преподавательского состава, отдельных категорий работников гидрометслужбы, специалистов сельского хозяйства, артистов и музыкантов, врачей, агрономов и др.).

Лица, имеющие судимость за растрату, хищения и другие корыстные имущественные преступления или уволенные за хищения и злоупотребления, не должны приниматься в государственные, муниципальные и кооперативные торговые организации на работу, связанную с материальными ценностями, или контрольно-ревизионную работу.

В ряде случаев закон предусматривает обязанность работодателя возобновить отношения с бывшим работником по окончании его выборной работы, а также с незаконно осужденным.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах (для работника и работодателя), каждый из которых подписывается сторонами (ст. 67 ТК).

Общая форма трудового договора нами найдена в сборнике трудовых договоров Калининой Д.Е. (См. приложение №3). [[11]](#footnote-11)1

В сборнике представлено более 150 образцов трудовых договоров, составленных на основе нового Трудового кодекса РФ. Помимо общих форм трудовых договоров сборник включает образцы договоров с работниками различных категорий, юристами, педагогами и др.

Письменная форма трудового договора соблюдается лишь при приеме на работу, а для ранее принятых письменное оформление трудового договора производится только с их согласия. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, объявляемым работнику под расписку. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора. По требованию работника копию приказа, надлежаще заверенную, работодатель обязан выдать ему.

Основным документом о трудовой деятельности гражданина является **трудовая книжка.** Она удостоверяет наличие трудового стажа работника, характер выполняемых им работ, причины увольнения, а также содержит сведения о возрасте, образовании, профессии. На поступающих впервые на работу работодатель обязан заполнить трудовую книжку в течение первой недели работы, если работа в этой организации является основной. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой работе, о переводах на другую постоянную работу и об увольнении и его причине, а также о поощрениях и наградах. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины в трудовую книжку не заносятся. Во время работы трудовая книжка хранится у администрации и выдается работнику при увольнении на руки в день увольнения. Записи о причинах увольнения должны в ней производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона (ст. 66 ТК).

При увольнении по инициативе работника по уважительной причине (болезнь, инвалидность, поступление на учебу, переход на пенсию и т.д.) в трудовой книжке делается запись с указанием этих причин.

При приеме на работу, требующую специальных знаний (врачей, летчиков и т.д.), работодатель вправе потребовать от работника предъявления документа о специальном образовании. Запрещается требовать при приеме на работу представления характеристик (за исключением случаев прямо предусмотренных в законе), а также иных справок и документов, помимо предусмотренных законодательством. Квалификационный справочник должностей служащих во многих случаях требование высшего или среднего специального образования по данной должности ставит в зависимость от практического стажа работы по ней. Поэтому работодатель при приеме на работу эти квалификационные требования должен проверить у поступающего. Инвалид при приеме на работу кроме трудовой книжки представляет трудовую рекомендацию МСЭК. [[12]](#footnote-12)1

При поступлении гражданина на работу работодатель обязан ознакомить его с порученной работой, условиями труда, его правами и обязанностями, с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим в данной организации; проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда.[[13]](#footnote-13)1

**3.2 Виды трудовых договоров. Особенности отдельных их видов**

Общей классификации трудовых договоров законодатель не дает, а ст. 58 ТК классифицирует их лишь по сроку договора: 1) на неопределенный срок (т.е. для постоянной работы) и 2) на определенный срок (т.е. срочный) не более пяти лет, если иной срок не установлен кодексом или иным федеральным законом.

Следовательно, первый вид – это трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок, когда стороны не оговаривают срок его действия. В договоре может быть определена дата вступления его в силу. Чаще всего именно так и заключаются трудовые договоры.

Вторым видом является срочный трудовой договор, который заключается на определенный срок, как правило, не превышающий пяти лет. Таклй трудовой договор может быть заключен лишь в случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Трудовой кодекс (ст. 59) указывает, в каких случаях срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника. Перечень открытый, так как срочный трудовой договор может быть заключен в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Указанная классификация не отражает особенностей всех видов трудовых договоров, имеющихся как в порядке заключения, так и в содержании различных их видов. Нет и единого критерия для классификации трудовых договоров. Каждый из указанных двух видов договоров можно в свою очередь разделить по особенностям порядка их заключения и по содержанию.[[14]](#footnote-14)1

Трудовой договор на неопределенный срок может быть:

1. обычным, заключенным в большинстве случаев;
2. заключенным по специальному законодательству;
3. заключенным при приеме на должность государственной службы;
4. с работником, принимаемым по конкурсу;
5. с молодым квалифицированным рабочим или молодым специалистом, принимаемым по направлению соответствующего образовательного заведения (профтехучилища, вуза, техникума и др.);
6. по совмещению профессий;
7. по совместительству;
8. для надомной работы;
9. с нештатным работником;
10. с работающим у граждан по договорам (контрактам) – домашние работницы;
11. с основными работниками транспорта;
12. с работниками с вахтовым методом работы и др.[[15]](#footnote-15)2

**3.3 Изменение трудового договора**

Об изменении трудового договора ведет широкий разговор в своей статье автор Лебедев В.М. «Изменение трудового договора» – это новый термин ТК РФ, который не был известен ранее законодателю. В КЗоТ РФ речь шла об изменении существенных условий труда.

Сегодня **изменение трудового договора** – это изменение одного или нескольких существенных его условий как оговоренных сторонами трудового договора при его заключении, так и производных, предусмотренных трудовым законодательством.

Трудовой кодекс предусматривает три формы изменения трудового договора:

1. изменение его содержания по соглашению сторон (ст. 60);
2. перевод на другую работу (ст. 72 и 74);
3. изменение существенных условий трудового договора без изменения трудовой функции работника (ст. 73).[[16]](#footnote-16)1

**Изменение по соглашению сторон** содержания трудового договора может быть в любое время и по инициативе любой стороны договора. Такое соглашение должно быть сделано в письменной форме и подписано той и другой стороной договора с указанием даты изменения.

Статья 60 ТК запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами. Например, такое исключение Кодекс предусматривает в ст. 74 при временном переводе на другую работу на срок до одного месяца в случае производственной необходимости, включая простой.

На практике имеют место трудовые споры, вызванные переводом работника на другую работу и изменением существенных условий трудового договора.

**Перевод на другую работу, его виды и условия.** Трудовой кодекс в ст.72 указывает, что перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или иных существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника. Тем самым закон устанавливает устойчивость, стабильность трудовых договоров и не допускает, как правило, одностороннего их изменения. На это изменение надо согласие обеих сторон трудового договора.

Перевод на другую работу – наиболее распространенная форма изменения трудового договора, когда изменяются или трудовая функция работника, или место работы, или оплата и режим труда, или другие существенные условия договора.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения существенных условий трудового договора (ст. 72 ТК).

Если работник, считая, что его перевели на другую работу без его на то согласия, не выходит на эту работу и его увольняют за прогул, то органы, рассматривающие трудовой спор, должны выяснить, не изменились ли у работника существенные условия труда.

Обусловленное изменение работодателем существенных условий труда без изменения трудовой функции работника, в отличие от перевода на другую работу, всегда:

1. производится по инициативе работодателя. При переводе же на другую работу инициатива может исходить и от работника (например, по состоянию здоровья);
2. вызывается изменением организационных или технологических условий труда, чего нет при переводе на другую работу;
3. влечет сохранение прежней трудовой функции, а меняются другие существенные условия труда. При переводе же трудовая функция работника может быть изменена;
4. обязывает работодателя уведомить работника в письменном виде не позднее чем за два месяца до ее введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иным федеральным законом;
5. требует согласия работника на продолжение работы с изменением существенных условий труда. Если работник не дает на это согласия, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу в соответствии с его квалификацией и состоянием здоровья, а при ее отсутствии – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую он может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. И лишь при отсутствии такой работы или при отказе от нее работник увольняется по п. 7 ст. 77 ТК – «Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора».

Иные правовые последствия наступают при отказе работника от законного перевода на другую работу, например, по производственной необходимости, когда он обязателен для работника.

Другой работой на практике считается также изменение степени самостоятельности и ответственности работы.

Если существенные условия труда работника меняются не работодателем, а законодательством, то это не является переводом и не требует согласия работника. Например, по законодательству меняется размер оплаты труда в бюджетной сфере, вводится новая продолжительность отпусков.

Таким образом, изменение работодателем существенных условий труда работника без его согласия должно быть обусловлено изменениями организационных или технологических условий труда и если при этом нельзя сохранить прежние условия труда.

Следовательно, точное соблюдение условий трудового договора необходимо для стабильности трудовых правоотношений.

Если в трудовом договоре были оговорены сторонами конкретные участок, объект, структурное подразделение, то работу на другом участке, объекте, в другом структурном подразделении на практике считают переводом, требующим письменного согласия работника.

**Не считаются переводом изменение** процесса труда в связи с техническим прогрессом, изменение условий труда а связи с новым нормативным актом, перемена наименования должности без изменения трудовой функции и без перемещения работника, изменение размера заработной платы в связи с общим изменением системы оплаты труда, пересмотр квалификации работника, переход организации в другое ведомство, изменение рабочего места в пределах одного участка, цеха, организации в той же местности без изменения характера работы и существенных условий труда. Например, перемещение учителя в другой параллельный класс по той же дисциплине, врача – на другой равноценный участок в той же местности не будет считаться переводом на другую работу, а является перемещением по работе. Таким образом, основной определяющий **признак перевода** – это освобождение работника от выполняемой по заключенному трудовому договору работы и возложение на него другой работы, не предусмотренной договором. Перевод надо отличать от перехода на другую работу, который осуществляется путем увольнения с одной работы и поступления на другую, хотя оформление увольнения возможно и в порядке перевода.

Перевод в другую местность следует отличать от **командировки**. Командировка, как и перевод, - одна из форм перемещения рабочей силы. Но цель и условия их различны. Командировкой считается поездка работника по распоряжению руководителя организации для выполнения служебного поручения временно вне места постоянной работы (ст. 166 ТК). В отличие от перевода при командировке за работником сохраняются постоянное место работы, средняя заработная плата, а расходы по командировке компенсируются в виде выплаты командировочных (ст. 168 ТК).

При направлении в командировку, как правило, не требуется согласия работника. Но женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и лиц с семейными обязанностями нельзя посылать в командировку без их на то письменного согласия, и если это не запрещено им медицинскими рекомендациями (ст. 259 ТК).

К переводам на другую работу относится временное заместительство. **Заместительством** считается исполнение обязанности по должности временно отсутствующего работника; закон его относит к переводу по производственной необходимости (ст. 74 ТК). На заместительство, длящееся более одного месяца в году, надо получить согласие работника. Назначение же работника исполняющим обязанности по вакантной должности не считается заместительством, а является, если он освобожден от своей работы, переводом с его согласия. Закон не устанавливает срока заместительства.

Когда работнику поручают выполнение обязанностей отсутствующего работника, не освобождая от выполнения своей основной работы, - это совмещение профессий, а не заместительство. Нельзя считать переводом на другую работу совмещение профессий с согласия работника, а также работу по совместительству в одной и той же организации.

Таким образом, **перевод на другую работу** – это изменение содержания трудового договора, т.е. его существенных условий: места работы, трудовой функции, льгот, преимуществ, режима труда и иных существенных условий труда (тяжести, вредности, оплаты, отпуска и т.п.).

**Виды переводов.** Все переводы в зависимости от их срока можно разделить на: а) переводы на другую постоянную работу; б) временные переводы. Законодательство устанавливает различный порядок каждого из этих видов переводов и различные их правовые последствия.

**При переводе на другую постоянную работу** условия трудового договора (трудовая функция или место работы, оплата труда и т.д.) изменяются окончательно, а не временно, т.е. другая работа предоставляется на неопределенный срок, а прежняя не сохраняется. Эти переводы в свою очередь могут быть трех видов: 1)в той же организации на другую работу; 2) в другую организацию, хотя бы по той же специальности, квалификации (при этом за работником сохраняются непрерывный стаж и стаж для надбавок за выслугу лет); 3) в другую местность, хотя бы и с той же организацией.

Для постоянного перевода на другую работу необходимо письменное согласие работника, на какую бы работу и куда бы он не переводился. В отличие от заключения трудового договора фактическое начало работы, на которую работник переведен, не может рассматриваться как молчаливое согласие на перевод. Судебная практика считает, что это согласие должно быть получено в ясной форме непосредственно в момент перевода или перед переводом.

Перевод в другую организацию на постоянную работу предусматривает взаимное согласие работника и администрации обеих организаций, т.е. здесь имеется сложный фактический состав, в который входят: а) взаимное согласие между работником и администрацией организации, в которой он работал; б) взаимное согласие между работником и администрацией организации, в которую он переходит; в) взаимное согласие администрации по старому и новому месту работы может быть заменено распоряжением вышестоящего над ними хозяйственного органа. Такой перевод возможен с согласия работника на основании приказа вышестоящего над обеими организациями органа.

Как постоянный, так и временный перевод возможен по инициативе не только работодателя, но и самого работника (например, для совмещения обучения с трудом, по состоянию здоровья, по семейным обстоятельствам).

**Временный перевод** – это перевод работника на определенно ограниченное время на другую работу с сохранением места постоянной работы.

Все временные переводы классифицируются в зависимости от причин на следующие виды, которые отличаются сроком и порядком перевода: 1) по производственной необходимости (это перевод по ст. 74 ТК обязателен для работника); 2) женщин в связи с беременностью, кормлением ребенка грудью или наличием ребенка в возрасте до полутора лет; 3) по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению; 4) по просьбе военкомата для прохождения учебных сборов (эти три вида временных переводов обязательны для работодателя).

Временный перевод по любой другой причине возможен лишь по соглашению сторон.

**В случае производственной необходимости** администрация имеет право перевести работника (без его согласия) на другую работу на срок до одного месяца в той же организации или в другую, расположенную в той же местности, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже прежнего среднего заработка (ст. 74 ТК). Эта статья четко определила понятие производственной необходимости, указав, что такой перевод допускается для предотвращения или ликвидации катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. Таким образом, закон не дает полного перечня случаев производственной необходимости, но подчеркивает, что это должны быть исключительные случаи в работе организации, т.е. непредвиденные заранее обстоятельства. Перевод по производственной необходимости допускается для замещения отсутствующего работника (в случае его болезни, командировки, отпуска и других причин), но при этом перевод для замещения не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). Следовательно, закон не ограничил (кроме замещения) число переводов по производственной необходимости в течение календарного года. Временный перевод на вакантную должность допускается лишь с согласия работника, кроме случаев производственной необходимости.

Закон не указывает характера работы, на которую возможен перевод работника по производственной необходимости. В таких случаях его можно перевести и не по своей специальности, квалификации, например, при авариях, стихийных бедствиях. Но при переводе по производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника не допускается использование квалифицированных работников на неквалифицированных местах.

С письменного согласия работник может быть переведен на работу более низкой квалификации.

Возможен временный перевод на другую работу по инициативе работника в его интересах, например **по состоянию здоровья**. Работника, нуждающегося по состоянию здоровья в облегчении условий труда, работодатель обязан перевести, с его согласия, на более легкую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

Беременная женщина до наступления отпуска **по беременности**, если ей по заключению врача необходимы облегченные условия труда, переводится на более легкую работу с сохранением прежнего среднего заработка. До решения вопроса о предоставлении другой более легкой работы она освобождается от прежней работы с сохранением прежнего заработка за все пропущенные из-за этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Право перевода на другую работу с сохранением среднего заработка имеет женщина до достижения ребенком возраста полутора лет, если ее прежняя работа препятствует нормальному кормлению ребенка либо вредна для здоровья ребенка или самой кормящей матери (ст. 254 ТК).

Временный перевод **по просьбе военкомата** – перевод по инициативе третьего лица. Он возможен в целях обеспечения военной подготовки без отрыва от производства на период этой подготовки. За работником на все время перевода сохраняется средний заработок по прежней работе за счет средств Министерства обороны РФ.

Временный перевод возможен с согласия работника и по другим причинам, предусмотренным отдельными нормативными правовыми актами.

По истечении срока временного перевода по инициативе администрации работник должен быть возвращен на прежнее место работы.

Если по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, по инициативе работодателя изменяются существенные условия труда работников без изменения трудовой функции, что может повлечь за собой массовое увольнение работников, то работодателю для сохранения рабочих мест дается право с учетом мнения профсоюзного органа организации **вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев**. Отмена этого режима производится тоже с учетом мнения профсоюзного органа организации (ст. 73 ТК).

При отказе работника от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени он увольняется по п. 2 ст. 81 ТК (сокращение численности или штата) с предоставлением ему соответствующих гарантий, компенсаций.

По истечении срока временного перевода по инициативе администрации работник должен быть возвращен на прежнее место работы.

Не допускается перевод на другую работу работников, находящихся в отпуске, в командировке, в период временной нетрудоспособности.

Работник, переведенный на другую работу с нарушением установленных правил, подлежит восстановлению на прежней работе и ему оплачивается вынужденный прогул или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Восстанавливая незаконно переведенного работника на прежней работе, суд может взыскать с работодателя компенсацию за моральный вред, размер которой определяется судом.[[17]](#footnote-17)1

Трудовой кодекс предусмотрел (ст. 75 ТК), что изменение подведомственности (подчиненности) организации, а также при ее реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) трудовые отношения с согласия работника продолжаются, а при его отказе он увольняется по п. 7 ст. 77 ТК.

При смене собственника трудовые отношения продолжаются, а если работник не согласен, то он увольняется по п. 6 ст. 77 ТК. Новый собственник может не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности уволить руководителя, его заместителей и главного бухгалтера согласно п. 4 ст. 81 ТК.[[18]](#footnote-18)2

**3.4 Прекращение трудового договора (увольнение работника)**

О проблемах применения оснований прекращения трудового договора в РФ ведет интересный разговор в своей статье Мартиросян Э.Р.

Трудовой договор может быть прекращен, а работник уволен только по основаниям и в порядке, указанным в законе. Прекращение трудового договора и увольнение работника имеют единое основание и порядок, поэтому данные термины по сути являются синонимами, но прекращение относится к трудовому договору, а увольнение – к работнику.[[19]](#footnote-19)1

**3.4.1 Общие основания прекращения трудового договора**

1. *Соглашение сторон* (п. 1 ст. 77, ст. 78 ТК).

Данное основание отражает договорный характер труда. По нему трудовой договор может быть прекращен в любое время, но для прекращения договора необходимо взаимное волеизъявление сторон. При достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор прекращается в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности возможно лишь при новом взаимном согласии на это работника и работодателя.

2. *Истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения* (п. 2 ст. 77 ТК).

В соответствии со ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. Договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы, договор по заместительству отсутствующего работника – с выходом этого работника на работу, договор для сезонной работы – по окончании сезона.

Специальными нормами для отдельных категорий работников (например, государственных служащих, руководителей организаций) предусмотрены сроки продления срочных трудовых договоров, а также порядок досрочного их расторжения.

3. *Расторжение трудового договора по инициативе работника* (п. 3 ст. 77, ст. 80 ТК).

4. *Расторжение трудового договора по инициативе работодателя* (п. 4 ст. 77, ст. 81 ТК).

5. *Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу, должность* (п. 5 ст. 77 ТК).

Данное основание применяется, когда есть ясно выраженная в письменной форме воля трех субъектов: администрации нового места работы, приглашающей на работу; самого работника, переходящего с одного места работы на другое в порядке перевода, и администрации прежнего места работы, отпускающей работника в порядке перевода в другую организацию. При этом на новом месте работнику не могут отказать в приеме на работу. В случае перехода на выборную должность необходим акт избрания работника на освобожденную от производственной работы выборную должность.

6. *Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией* (п. 6 ст. 77, ст. 75 ТК).

По сути, это три самостоятельных основания для увольнения, связанных с различными организационными изменениями в организации, с которой работник заключил трудовой договор. Но если при смене собственника инициативу в увольнении руководителей организации проявляет новый собственник в течение первых трех месяцев, то при изменении подчиненности или реорганизации организации – работник, отказавшийся работать в новых условиях.

7. *Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора* (п. 7 ст. 77, ст. 73 ТК).

Увольнение по данному основанию может последовать, если работнику предложили иную работу в той же организации или если соответствующей работы не было, после того как он отказался продолжить работу с изменением существенных условий трудового договора. При разрешении возникающих споров администрация обязана представить доказательства, подтверждающие, что изменение существенных условий труда явилось следствие изменений в организации труда или в организации производства, например, совершенствованием рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизацией производства, а также о том, предупреждался ли работник об изменениях письменно за два месяца.

8. *Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением* (п. 8 ст. 77, ч. 2 ст. 72 ТК).

9. *Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность* (п. 9 ст. 77, ч. 1 ст. 72 ТК).

По данному основанию могут быть уволены только те работники, которым работодатель предложил переехать вместе с ними. Остальные работники увольняются по п. 1 ст. 81 ТК в связи с ликвидацией организации в данной местности.

10. *Обстоятельства, не зависящие от воли сторон* (п. 10 ст. 77, ст. 83 ТК).

11. *Нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы* (п. 11 ст. 77, ст. 84 ТК).

**Перечень нарушений правил заключения трудового договора,** установленных ТК РФ или иным федеральным законом, исключающих возможность продолжения работы, обусловленной трудовым договором, установлен ст. 84 ТК.

1. Заключение трудового договора о работе, если приговором суда работник лишен права выполнять такую работу или занимать такую должность. Согласно ст. 47 УК РФ лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью состоит в запрещении занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью (например, врачебной или иной медицинской, педагогической деятельностью). Лишение вышеуказанных прав устанавливается на срок от одного года до пяти лет в качестве основного и на срок от шести месяцев до трех лет - в качестве дополнительного вида наказания.
2. Заключение трудового договора о работе, если она противопоказана работнику по состоянию здоровья и если это обстоятельство установлено медицинским заключением. Заключение такого рода может быть выдано лишь тем органом или учреждением, которому это право предоставлено (например, клинико-экспертными комиссиями, учреждениями службы медико-социальной экспертизы и др.).
3. Отсутствие у работника, заключившего трудовой договор, документов, которые подтверждают его квалификацию (образование) для выполнения работы, требующей специальных знаний, если это требование установлено федеральным законом или иным нормативным правовым актом.
4. Другие случаи, предусмотренные федеральным законом.

Отметим, что слова «исключающих возможность продолжения работы» означают, что если в период действия трудового договора будет обнаружено то или иное указанное в ст. 84 ТК нарушение, работодатель не вправе оставить лицо на работе, обусловленной таким трудовым договором. При этом прекращение трудового договора производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. Если нарушение правил приема на работу случилось не по вине работника, то его увольнение по п. 11 ст. 77 ТК производится с выплатой ему выходного пособия в размере среднемесячного заработка.[[20]](#footnote-20)1

**3.4.2 Расторжение трудового договора по инициативе работника (собственному желанию)**

Ответ на этот вопрос нами найден во многих источниках. О новых аспектах правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работника речь ведет Ершова Е.А. во многих своих статьях.[[21]](#footnote-21)1

Статья 80 ТК предоставляет работнику право в любое время расторгнуть по своей инициативе трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. При уважительных причинах, подтвержденных документально (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и другие случаи) работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести расчет. Это правило не распространяется на молодых рабочих и молодых специалистов, которые должны отработать определенный срок по договору, заключенному с работодателем перед окончанием профессионального образовательного учреждения, если они обучались по контрактной целевой подготовке специалистов. Как ранее указывалось, при неуважительных причинах увольнения они должны возместить расходы, связанные с выплатой стипендии.

Работник, оставивший работу до истечения срока предупреждения, может быть уволен до окончания двух недель по инициативе работодателя за прогул без уважительных причин. При увольнении по собственному желанию временного и сезонного работника срок предупреждения установлен три дня. Работодатель не имеет права до истечения предупредительного срока уволить работника без его на то согласия по собственному желанию. По договоренности работника с работодателем договор может быть расторгнут и до истечения этих сроков.

Предупреждение об увольнении работник может сделать и во время отпуска, командировки, болезни.

Срок предупреждения дает возможность работодателю подобрать нового работника на место увольняющегося. Его исчисление начинается со следующего дня после календарной даты, которой определена подача заявления.

Когда работник в заявлении просит уволить его по ст. 80 ТК с определенной даты, обуславливая это невозможностью продолжения работы (например, в связи с зачислением на учебу, выходом на пенсию), то при недостижении об этом договоренности работодатель не вправе без согласия работника уволить его по истечении общего срока предупреждения. Так, если в заявлении работник просит расторгнуть договор через неделю в связи с договоренностью с другой организацией о приеме туда на работу, а работодатель на это не согласился и работник продолжает работать, то он не может его уволить без его согласия через две недели после подачи данного заявления.

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

Возможны случаи, когда работник оспаривает увольнение, считая, что он был вынужден работодателем подать заявление. Поэтому по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по данному основанию, суды проверяют доводы истца о том, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении.

Осужденных в течение срока отбывания ими исправительных работ без лишения свободы запрещается увольнять с работы по собственному желанию без разрешения в письменной форме уголовно-исполнительной инспекции. Разрешение может быть выдано после проверки обоснованности причин увольнения. Отказ в выдаче разрешения должен быть мотивирован. Решение об отказе может быть обжаловано в установленном законом порядке (ст. 40 УИК).

При невозможности продолжения работником работы (выход на пенсию, поступление на учебу и др.), а также в случаях нарушения работодателем трудового законодательства, условий коллективного или трудового договора в отношении данного работника работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в том числе и немедленно.

Работник, подавший заявление об увольнении, имеет право до истечения срока предупреждения в любое время отозвать свое заявление, кроме случая, когда на его место в письменной форме уже приглашен из другой организации работник, которому согласно ст. 64 ТК нельзя отказать в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы в заключении трудового договора по месту приглашения.[[22]](#footnote-22)1

**3.4.3 Прекращение трудового договора по инициативе работодателя**

Перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя (его администрации) установлен ст. 81 ТК РФ. В ней содержаться как основания, которые распространяются на всех работников, так и основания, применимые лишь к определенной их категории. Одни из них связаны с виной работника (п. 5-11), другие – с обстоятельствами производственно-экономического характера (п. 1, 2 и 4), третьи – с личностными качествами работника (п. 3 и 12). Установление в законе исчерпывающего перечня соответствующих оснований является одной из существенных гарантий права на труд. Особо следует указать на такую гарантию как недопущение увольнения работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.[[23]](#footnote-23)1

1. *Ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем – физическим лицом.* Ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Ликвидация считается завершенной, а юридическое лицо – прекратившим существование после внесения о этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц (ст. 61 и 63 ГК РФ). Основанием для увольнения работников должно служить решение о ликвидации юридического лица, принятое органами или лицами, уполномоченными законом. При этом работодатель обязан предупредить работника об увольнении по данному основанию не менее, чем за два месяца до этого.

Ликвидация юридического лица как самостоятельное основание увольнения влечет совершенно определенные правовые последствия, в частности сохранение заработной платы на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Впрочем, работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждении об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 178 ТК).

Расторжение трудового договора производится и в том случае, когда прекращается деятельность работодателя – физического лица вследствие им самим принятого решения, признания его банкротом по решению суда, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности и т.п.

2. *Сокращение численности или штата работников организации.* Сокращение численности или штата организации является правомерным основанием для расторжения трудовых договоров с работниками, если:

* сокращение численности работников или штата в организации действительно (реально) имело место;
* работник не обладает преимущественным правом остаться на работе (ст. 179 ТК РФ);
* работник отказался от перевода на другую работу или работодатель не имел возможности перевести работника, с его согласия, на другую работу в той же организации, соответствующую его квалификации;
* работник заранее, не менее чем за два месяца до увольнения, был предупрежден о предстоящем увольнении и если в рассмотрении данного вопроса участвовал выборный профсоюзный орган; однако работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 82 и 180 ТК РФ).

3. *Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).* Другие работники в соответствии со ст. 75 ТК РФ в связи со сменой собственника имущества организации по инициативе работодателя уволены быть не могут.

4. *Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.* Увольнение работника за нарушение трудовой дисциплины будет правомерным при соблюдении работодателем следующих условий:

1. неисполнение трудовых обязанностей уже имело место хотя бы один раз;
2. трудовые обязанности не исполнены без уважительных причин;
3. к работнику было применено дисциплинарное взыскание в последний рабочий год и на момент повторного неисполнения трудовых обязанностей оно не снято и не погашено (ст. 194 ТК РФ);
4. работодатель учел предшествующее поведение работника и обстоятельства проступка.

Нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, т.е. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов администрации, технических правил и т.п.

Увольнение по данному основанию работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5. *Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.* Таковыми могут быть:

* прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
* появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
* разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
* совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
* нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Прогулом признается не только отсутствие работника без уважительных причин на рабочем месте в течение более 4 ч подряд в течение рабочего дня, но и оставление работы: без предупреждения работодателя о намерении расторгнуть трудовой договор письменно за две недели; до истечения установленного срока предупреждения без согласия работодателя; до истечения срока действия срочного трудового договора. Прогулом признается и самовольное использование дней отгулов, и самовольный уход в отпуск – основной или дополнительный.

Анисимов А.А. широко информирует нас о расторжении трудового договора за появление на работе в состоянии опьянения.[[24]](#footnote-24)1

Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения является основанием для увольнения работника независимо от того, находился ли он (в рабочее время) в указанном состоянии на рабочем месте или на территории организации либо объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовые функции. При этом не имеет значения, когда работник находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения – в начале или конце рабочего дня. Нахождение работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, например, свидетельскими показаниями.

Разглашение государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны является правомерным основанием для прекращения с работником трудового договора при наличии следующих условий:

* обязанность не разглашать такую тайну прямо предусмотрена трудовым договором с работником;
* в трудовом договоре или в приложении к нему точно указано, какие конкретно сведения, содержащие государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую тайну, работник обязуется не разглашать;
* государственная, служебная, коммерческая и иная охраняемая законом тайна доверена (стала известна) стала известна работнику в связи с исполнением им трудовой функции и сведения, которые в соответствии с трудовым договором он обязуется не разглашать, согласно действующему законодательству могут быть отнесены к сведениям, составляющим государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну.

Хищение чужого имущества (в том числе мелкого), растрата, а также умышленное его уничтожение или повреждение являются основанием для увольнения только при условии, если факт хищения, растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества установлен вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением органа, уполномоченного применять административные взыскания (например, милиции).

Однократное нарушение работником требований по охране труда может являться основанием для увольнения работника при условии, если это нарушение повлекло тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления тяжких последствий (например, если из-за нарушения работником установленных правил по технике безопасности произошли или реально могли произойти пожар, авария, взрыв). При этом нарушение работником требований охраны труда должно быть установлено и подтверждено соответствующими документами (актом о несчастном случае, экспертным заключением, постановлением государственного инспектора по охране труда и т.д.).

6. *Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.* Сфера применения этого основания ограничена работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности (например, кассир, кладовщик). Причем недоверие к работнику работодатель должен доказать фактами (акты об обсчете, недостаче и т.п.).

7. *Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы.* Для применения этого основания не играет роли, где совершается аморальный поступок (виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества) 0- на работе или в быту. Однако имеет значение тот факт, что воспитательная функция должна составлять основное содержание выполняемой работы (это касается учителей, преподавателей учебных заведений, воспитателей детских учреждений).

8. *Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.* «Необоснованное решение» – понятие оценочное и на практике его оценивает работодатель. Увольнение по данному основанию является дисциплинарным, поэтому при нем должны соблюдаться правила наложения дисциплинарного взыскания.

9. Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей. По сложившейся практике к числу грубых нарушений трудовых обязанностей руководителями организаций и их заместителями относятся неисполнение обязанностей, значимых для организации, если это может повлечь причинение вреда здоровью работников, причинение имущественного или иного ущерба организации (например, нарушение требований охраны труда, правил учета материальных ценностей, искажение данных статистической отчетности, превышение служебных полномочий). К руководителям других структурных подразделений организаций указанное основание не применяется.

В качестве одного из наиболее значимых в сфере трудовых отношений решений Конституционного Суда РФ вполне можно назвать Постановление от 15 марта 2005 г. № 3-П по делу о проверке конституционности положений п. 2 ст. 278 и ст. 279 ТК РФ и абзаца второго п. 4 ст. 69 ФЗ «Об акционерных обществах».

В резолютивной части Постановления Конституционный Суд РФ признал не противоречащими Конституции РФ положения ст. 278, 279 ТК РФ и ст. 69 ФЗ «Об акционерных обществах», допускающие досрочное увольнение руководителей организаций без указания конкретных мотивов расторжения заключенного с ними трудового договора, а в мотивировочной части данного Постановления Конституционного Суда РФ сформулировал ряд принципиально новых правовых позиций, которыми отныне должны руководствоваться российские субъекты правотворчества и правоприменения в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Эти позиции рождают ряд вопросов, не все ответы на которые даны Постановлением Конституционного Суда РФ.

Конституционный Суд РФ обосновал свой вывод о конституционности немотивированного расторжения трудового договора с руководителем организации ссылкой на такие конституционные права и свободы как: право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (ч. 1 ст. 34); право каждого иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами (ч. 2 ст. 35); свобода экономической деятельности (ч. 1 ст. 8 Конституции РФ). Субъектом этих прав и свобод выступает в нашем случае организация, располагающая на каком-либо вещном праве (причем не обязательно на праве собственности) определенным имуществом и осуществляющая на его основе некий вид предпринимательской или иной не запрещенной законом экономической деятельности. В то же время в трудовых отношениях эта организация всегда выступает под юридической личиной работодателя, который и является в данных отношениях фактическим носителем тех гражданских прав и свобод, позволяющих ему от собственного имени выступать в имущественном обороте в качестве юридического лица, функционирующего в конкретной организационно-правовой форме.

Содержание изложенных правовых позиций достаточно ясно свидетельствует о том, что вывод Конституционный Суд РФ о правомерности немотивированного увольнения руководителя организации обосновывается необходимостью реализации и защиты прав и свобод только одной стороны трудового правоотношения, в качестве которой в данном случае фигурирует работодатель. При этом другая сторона, представленная руководителем организации и функционирующая в трудовом правоотношении в статусе работника, является тем субъектом, трудовые права которого оказались ограниченными в угоду правам и свободам другой стороны.

10. *Представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.* Это может быть основанием для расторжения трудового договора только при условии, если действительные сведения и документы, которые работник обязан был представить, могли повлиять на заключение трудового договора или явиться основанием для отказа в его заключении.

11. *Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне.* Это является основанием для прекращения с работником трудового договора в следующих случаях;

* условие о неразглашении государственной тайны предусмотрено трудовым договором с работником;
* исполнение обязанностей по занимаемой в соответствии с договором должности связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну;
* основание прекращения допуска к государственной тайне соответствует действующему законодательству.

В соответствии со ст. 23 Закона РФ «О государственной тайне» допуск работника к государственной тайне может быть прекращен по решению руководителя организации в случаях:

* однократного нарушения работником предусмотренных трудовым договором обязательств, связанных с сохранением государственной тайны;
* признания его судом недееспособным, ограниченно дееспособным или опасным рецидивистом, нахождения его под судом или следствием за государственные или иные тяжкие преступления, наличия у него неснятой судимости за эти преступления;
* наличия у него медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, согласно перечню, утвержденному в установленном порядке;
* постоянного проживания его близких родственников за границей и (или) оформления указанными лицами документов для выезда на постоянное место жительства в другие государства.

Отметим, что прекращение допуска к государственной тайне не освобождает работника от взятых обязательств не разглашать сведения, составляющие государственную тайну.

12. *Основания, предусмотренные трудовым договором с руководителем или членами коллегиального исполнительного органа организации.* Законодатель не определяет перечень таких оснований. В связи с этим в каждом случае они устанавливаются по соглашению сторон. По сложившейся практике в качестве дополнительных оснований увольнения в трудовых договорах с руководителями организации предусматриваются:

* невыполнение решения общего собрания акционеров;
* причинение убытков руководимому предприятию, обществу;
* допущение руководителем в связи с неэффективной работой более чем на три месяца задержки выплаты работникам заработной платы, а также образования задолженности организации по уплате установленных законодательством РФ налогов, сборов и обязательных платежей в бюджеты.

Следует указать, что увольнение по дополнительному основанию, предусмотренному в трудовом договоре, будет правомерным, если само основание сформулировано достаточно четко, конкретно и определенно.

Помимо перечисленных выше, расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно и в других случаях, если это прямо предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом. Например, ст. 25 Закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» предусматривает случаи, когда помимо оснований, предусмотренных трудовым законодательством, государственный служащий может быть уволен по инициативе руководителя государственного органа. Ст. 278 ТК РФ определяет, что трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут по следующим основаниям: в связи с отстранением от должности руководителя организации – должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве); в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора. Ст. 330 ТК предусматривает дополнительные основания для увольнения педагогических работников образовательных учреждений всех видов и уровней.[[25]](#footnote-25)1

**3.4.4 Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и в связи с нарушением правил приема на работу**

Трудовой кодекс выделил основания прекращения трудового договора, которые не зависят от воли его сторон, в самостоятельную ст. 83. Она состоит из оснований – событий или действий, происходящих по инициативе третьих лиц, не являющихся сторонами трудового договора (военкомата, суда и т.д.).

Статья 83 ТК предусматривает семи оснований (пунктов) прекращения трудового договора с работником:

1. **призыв работника на военную службу** или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу. Такое увольнение по инициативе военкомата носит обязательный характер и для работодателя, и для работника, которому выплачивается выходное пособие при увольнении;
2. **восстановление на работе работника**, ранее выполнявшего эту работу, по решению гострудинспекции или суда. Увольнение в таком случае допускается, если невозможно перевести работника на другую работу с его согласия;
3. **неизбрание на должность.** Это основание применяется к работникам, занимающим выборные должности, в том числе и по конкурсу;
4. **осуждение работника к наказанию**, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
5. **признание работника полностью нетрудоспособным** в соответствии с медицинским заключением, выданным медико-социальной экспертной комиссией (МСЭК);
6. **смерть работника** либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим либо безвестно отсутствующим;
7. **наступление чрезвычайных обстоятельств**, которые препятствуют продолжению трудовых отношений (военные действия, стихийное бедствие, катастрофа, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства России или органа государственной власти субъекта Федерации.

**Пункт 11 ст. 77 ТК и ст. 84 ТК предусматривает прекращение трудового договора вследствие нарушения правил его заключения.** Договор прекращается, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

а) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, если невозможно перевести с письменного согласия работника на другую работу;

б) заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

в) отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с трудовым законодательством;

г) в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

Если нарушение правил заключения трудового договора имело место по вине работодателя, то при прекращении трудового договора по ст. 84 ТК (п. 11 ст. 77 ТК) он обязан выплатить увольняемому выходное пособие в размере среднего месячного заработка.[[26]](#footnote-26)1

**Заключение**

Итак, проведя ряд исследований, можно сделать определенные выводы:

Трудовой договор - это правовая форма соглашений между работником и работодателем, дисциплинирующая стороны, способствующая и обеспечивающая соблюдение прав и обязанностей сторон договора.

Правовое регулирование трудовых отношений подразделяется на два вида: нормативное и индивидуальное.

Трудовой договор - это юридический акт индивидуального регулирования трудовых правоотношений сторон; при этом его положения не должны противоречить Трудовому кодексу РФ.

Трудовой договор как правовая форма оформления трудовых отношений согласно ст. 56 ТК РФ является соглашением между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные действующим трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

При заключении трудового договора имеет место индивидуальное регулирование трудовых отношений.

Субъекты трудового договора - работник и работодатель.

По смыслу данной нормы отношения работника являются личностными. Работник лично выполняет возложенную на него трудовую функцию, поэтому законодатель не допускает заключение трудового договора через представителя по доверенности. Работником может быть только физическое лицо.

Вступая в трудовые правоотношения, стороны должны, прежде всего, иметь волеизъявление на заключение трудового договора.

Действующее трудовое законодательство не содержит понятий «правоспособность» и «дееспособность», не указывает и основания для ограничения дееспособности. Однако при заключении трудового договора нельзя обойти молчанием вопрос о право-, дееспособности работника. В теории права неоднократно высказывалось мнение о межотраслевом значении некоторых категорий.

Поэтому, необходимо внести в Трудовой Кодекс РФ понятие трудовой правоспособности и трудовой дееспособности.

Трудовой кодекс РФ не дает четкого определения, кто может являться работодателем, кто вправе подписывать трудовой договор и приказ о приеме на работу.

Согласно ст. 20 ТК РФ работодатель - это физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Необходимо в нормативном акте четко определить кто может являться работником и работодателем. Это обеспечит более легкое решение вопроса о приеме на работу различных субъектов трудового права.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законом, иными нормативными актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Право работодателя в части передоверия своих полномочий также должно быть оговорено в договоре с работодателем и (или) в положении о конкретном юридическом лице.

При разрешении трудовых споров полномочия лица, которое выполняет функции работодателя, является юридически значимым обстоятельством, за исключением случаев, когда закон связывает возникновение трудовых прав с моментом фактического допуска к исполнению функций работодателя.

Не разрешен законодательно и вопрос о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула при рассмотрении требований об оспаривании отказа в заключении трудового договора.

Разрешая спор об оспаривании отказа в заключении трудового договора и взыскании зарплаты за время вынужденного прогула, суду необходимо определить юридически значимые обстоятельства, а именно имел ли место факт вынужденного прогула.

Юридически значимым обстоятельством для взыскания зарплаты за время вынужденного прогула является установление факта вынужденного прогула.

В ТК РФ не урегулирован вопрос о взыскании зарплаты за время вынужденного прогула при необоснованном отказе в приеме на работу, однако представляется возможным при установлении факта вынужденного прогула удовлетворить эти требования по аналогии со ст. 394 с учетом требований разумности и справедливости.

**Библиографический список**

**Нормативно-правовые акты**

1. Конституция РФ, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // Российская газета. 1993. №237
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г.). Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 30.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. №5
4. О государственной тайне. Закон РФ от 21.07.1993 №5485-1 // Российская газета. 19.11.2003.
5. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Федеральный закон от 24.07.1998 №125-ФЗ // Российская газета. 27.12.2003.
6. Об основах обязательного социального страхования. Федеральный закон от 16.07.1999 №165-ФЗ // Российская газета. 10.03.2004
7. О занятости населения в Российской Федерации. Закон РФ от 19.04.1991 №1032 – 1 (в ред. Федеральных законов от 20.04.1996 № 36-ФЗ, от 21.07.1998 № 117-ФЗ, от 30.04.1999 № 85-ФЗ, от 17.07.1999 № 175-ФЗ, от 20.11.1999 № 195-ФЗ, от 07.08.2000 № 122-ФЗ, от 29.12.2001 № 188-ФЗ, от 25.07.2002 № 116-ФЗ, от 10.01.2003 № 8-ФЗ, от 10.01.2003 № 15-ФЗ, от 22.08.2004 № 122-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 16.12.1997 № 20-П, Федеральным законом от 31.12.2005 № 199-ФЗ) // Российская газета. 24.04.1991.
8. О коммерческой тайне. Закон РФ от 29.07.1994 №98 – ФЗ (в ред. Федерального Закона от 02.02.2006 № 19-ФЗ)
9. Об образовании. Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 (с изм. и доп. от 24 декабря 1993 г., 13 января 1996 г., 16 ноября 1997 г., 20 июля, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 13 февраля, 21 марта, 25 июня, 25 июля, 24 декабря 2002 г., 10 января, 7 июля, 8, 23 декабря 2003 г., 5 марта, 30 июня, 20 июля, 22 августа, 29 декабря 2004 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. № 1.
10. О высшем и послевузовском профессиональном образовании. Федеральный Закон РФ от 22 августа 1996 №125 – ФЗ (в ред. Федеральных законов от 10.07.2000 № 92-ФЗ, от 07.08.2000 № 122-ФЗ, от 25.06.2002 № 71-ФЗ, от 10.01.2003 № 11-ФЗ, от 05.04.2003 № 41-ФЗ, от 07.07.2003 № 119-ФЗ, от 22.08.2004 № 122-ФЗ, от 21.04.2005 № 35-ФЗ, от 31.12.2005 № 199-ФЗ, с изм., внесенными Постановлениями Конституционного Суда РФ от 27.12.1999 № 19-П, от 24.10.2000 № 13-П, Федеральными законами от 27.12.2000 № 150-ФЗ, от 30.12.2001 № 194-ФЗ, от 24.12.2002 № 176-ФЗ, от 23.12.2003 № 186-ФЗ) // Российская газета. 28.08.1996.
11. Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 №787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих». // Российская газета. 26.12.2003.
12. Постановление Минтруда России от 14.07.1993 №135 «Об утверждении рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме и Примерной формы трудового договора (контракта)» // Бюллетень Министерства труда РФ. 1993.
13. Постановление Минтруда России от 14.03.1997 №12 «О проведении аттестации рабочих по условиям труда // Бюллетень Минтруда РФ. 1997.
14. Постановление Минтруда России от 18.12.1998 №51 «Об утверждении Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты // Российская газета. 11.03.2004
15. Постановление Минтруда России от 31.03.2003 №13 «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда» // Российская газета,. 13.05.2003.
16. Постановление Минтруда России от 10.10.2003 №69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» // Российская газета. 19.11.2003.
17. Постановление Минтруда России от 09.02.2004 №9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // Российская газета. 19.03.2004.
18. Письмо Минтруда России от 23.01.1996 №38-11 «Рекомендации по учету обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом и коллективном договорах», Приложение №1 // Образование в документах. 1997.
19. Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». // Российская газета. 15.01.2004.
20. Письмо Роструда от 31.10.2007 № 4415-6 «Работодатель может уволить сотрудника за прогул только при соблюдении процедуры увольнения». // Российская газета. 07.11.2007.

**Акты судебных органов:**

* + - 1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 25.03.2004.
      2. Постановлении Конституционного Суда РФ по делу о проверке конституционности положений п. 3 ст. 20 ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 18.05.2004. // Российская газета. 23.05.2004.
      3. Постановление Конституционного суда РФ от 15 марта 2005 г. №3-п по делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 трудового кодекса российской федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 федерального закона «об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда ленинградской области, октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан.// Российская газета. 2.04.2005.

**Литература:**

1. Анисимов А.Л. Расторжение трудового договора за появление на работе в состоянии опьянения /А.Л. Анисимов.// Трудовое право. – 2005. - №12. – с. 38-42.
2. Анисимов А.Л. Основные права и обязанности работника /А.Л. Анисимов// Трудовое право. – 2006. - №2 – с. 16-24.
3. Анисимов А.Л. Основные права и обязанности работодателя /А.Л. Анисимов// Трудовое право. – 2005. - №3 – с. 61-69.
4. Васильева В.И. Особенности прекращения трудового договора по законодательству Австрии и Франции [текст] / В.И. Васильева, // Юрист. – 2006. - №3 (март). – с. 39-42.
5. Викторов И.С. История законодательства о трудовом договоре. / И.С. Викторов, О.А. Маслова, // Трудовое право. – 2005. - №4. – с. 55-65.
6. Викторов И.С. О правовом регулировании и прокурорском надзоре за исполнением законодательства о рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров. / И.С. Викторов, Е.В. Терентьева, // Трудовое право. – 2007. - №6 – с. 11-40.
7. Викторов И.С. О состоянии законности и прокурорского надзора за исполнением требований трудового договора / И.С. Викторов, // Кадровик, - 2006 - №3. – с. 9-13.
8. Гаврилина А.К. Материальная ответственность сторон трудового договора / А.К. Гаврилина // Трудовое право. – 2004. - №4. – с. 91-94.
9. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005.
10. Ершова Е.А. Правовые гарантии, предоставляемые работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя / Е.А. Ершова, // Трудовое право. – 2005. - №10 – с. 4-12.
11. Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника / Е.А. Ершова // Трудовое право. – 2005. - №3. – с. 19-28.
12. Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по пунктам 10-14 статьи 81 ТК / Е.А. Ершова. // Трудовое право. – 2006. - №9. – с. 18-25.
13. Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по пунктам 4 и 5 статьи 81 ТК РФ / Е.А. Ершова. // Трудовое право. – 2005. - №5. – с. 36-46.
14. Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по пунктам 6, 7, 8 и 9 статьи 81 ТК РФ. / Е.А. Ершова, // Трудовое право. – 2005. - №6. – с. 47-59.
15. Ершова Е.А. Спорные теоретические и практические правовые вопросы заключения трудового договора. / Е.А. Ершова, // Трудовое право. – 2007. - №3. – с. 37-52.
16. Ершова Е.А. Увольнение по собственному желанию: (Новые аспекты правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работника). / Е.А. Ершова, Ю.Г. Попов. // Трудовое право. – 2006. - №2. – с. 4-12.
17. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М.: Изд-во Эксмо, 2005.
18. Козлова Т.А. Трудовой договор: понятие и его содержание , Т.А. Козлова, // Трудовое право. – 2006. - №2. – с. 18-37.
19. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М.: «Издательство ПРИОР», 2005.
20. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) Новая редакция / О.В. Смирнов и др. / отв. ред. М.О. Буянова, И.А. Костян. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2006.
21. Крикунов С.А. Трудовой договор. Заключение и прекращение трудового договора / С.А. Крикунов // Трудовое право. – 2003. - №11. – с. 18-23.
22. Лебедев В.М. Изменение трудового договора / В.М. Лебедев. // Трудовое право. – 2004. - №8. – с. 25-27.
23. Лушникова М.В. Аннулирование трудового договора: проблемы и противоречия / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. // Трудовое право. – 2005. - №3. – с. 36-38.
24. Мартиросян Э.Р. Проблемы применения оснований прекращения трудового договора / Э.Р. Мартиросян, // Трудовое право. – 2004. - №9. – с. 21-26.
25. Мюллер Б. Договор на время каникул / Б. Мюллер, // Документы для кадровика. Бесплатное приложение к журналу «Кадровик». – 2006. - №6. – с. 16-21.
26. Никонов Д.А., Стремоухов А.В., Амаглобели Н.Д. Трудовое право: Учеб. пособие для вузов / Под ред. проф. А.В. Стремоухова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.
27. Новиков Е.А. Как избежать ошибок заключая трудовой договор / Е.А. Новиков, // Трудовое право. – 2006. - №2 – с. 4-17.
28. Рыбакова Е.Л. Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора / Е.Л. Рыбакова // Трудовое право. – 2003 - №10. – с. 71-75.
29. Сборник трудовых договоров: Договоры с работниками различных категорий и специальностей / Авт.-сост. Д.Е. Калинина. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.
30. Сейфулина И.В. Спорные ситуации, возникающие при расторжении трудового договора по инициативе работника. / И.В. Сейфулина, // Юрист. – 2007 - №5. – с. 41.
31. Сойфер В.Г. Проблемы расторжения трудового договора при смене собственника организации / В.Г. Сойфер // Трудовое право. – 2003. - №11. – с. 24-26.
32. Сосна Б. Правовое регулирование заключения трудовых договоров / Б. Сосна // Юрист. – 2007. - №3. – с. 42-46.
33. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. – М.: ООО «ТК Велби», 2007.
34. Томашевский К.Л. Трудовой договор в законодательстве стран Западной Европы: сравнительно-правовой аспект / К.Л. Томашевский // Государство и право. – 2005 - №6. – с. 97-101.
35. Трудовой договор с учетом последних изменений в законодательстве. – М.: Информцентр ХХI века, 2006.
36. Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов 2005. Издание седьмое. – М.: ООО.»ТК Велби», 2005.
37. Трудовое право России: Учебник. Краткий курс / Отв. ред.: заслуженный деятель науки Российской Федерации, д-р юрид. наук, проф. Ю.П. Орловский и д-р юрид. наук А.Ф. Нуртдинова. – М.: Юрид. фирма «Контракт»; «ИНФРА-М», 2003.
38. Чашин А.Н. Одна из гарантий при заключении трудового договора: перспективы корректировки части 4 статьи 64 ТК РФ / А.Н. Чашин. // Трудовое право. – 2005 - №9 – с. 25-27.
39. Щербакова М.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений с преподавателем высшего учебного заведения / М.А. Щербакова, // Трудовое право. – 2005. - №5. – с. 36-46.
40. Щуко Л.П. Справочник по трудовому законодательству для работника и работодателя. – СПб.: «Издательский дом Герда», 2007.
41. Щур-Труханович Л.В. Условие о месте работы как обязательное условие трудового договора / Л.В. Щур-Труханович. // Трудовое право. – 2005. - №9. – с. 27-37.
42. Юридический справочник для населения. – ИКФ «Сталкер», Донецк, 2006.
43. Энциклопедический юридический словарь / Под общ. ред. В.Е. Крутских. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2005.

**Приложение 1**

## Таблица 1. - Отличия трудового договора от гражданско-правового договора

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Условия** | Трудовой договор | **Гражданско-правовой договор** |
| **Основания для возникновения** | Является основанием для возникновения трудовых отношений, которые регулируются трудовым законодательством, в частности Трудовым кодексом | Является основанием для возникновения гражданско-правовых отношений, которые регулируются гражданско-правовым законодательством, в частности Гражданским кодексом |
| **Суть отношений** | Работник обязан выполнить работу по определенной специальности, квалификации или должности, подчиняясь при этом правилам внутреннего трудового распорядка. Трудовой кодекс устанавливает продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, отпуска | Исполнитель по гражданско-правовому договору должен выполнить конкретную работу (оказать конкретную услугу на свой страх и риск, то есть он сам решает, когда ему лучше выполнять свои обязанности по договору |
| **Обеспечение выполняемой работы** | Работодатель обязан обеспечить работнику необходимые условия труда, место работы, рабочие инструменты, материалы и т.п. Работодатель также обязан обеспечить надлежащую охрану труда | Исполнитель всем необходимым обеспечивает себя, как правило, сам и заботиться о себе должен тоже сам. Включение этого условия в гражданско-правовой договор может быть осуществлено только на договорных началах |
| **Оплата работы** | Работник получает заработную плату, которая не должна быть ниже прожиточного минимума и должна выплачиваться регулярно 2 раза в месяц | Оплата по гражданско-правовому договору может быть любого размера и выплачивается, как правило, по факту выполнения работ (оказания услуг) |
| **Трудовая дисциплина** | Работник обязан соблюдать дисциплину труда | Исполнитель трудовую дисциплину соблюдать не обязан |
| **Гарантии и компенсации** | Работник имеет право рассчитывать на установленные трудовым законодательством гарантии и компенсации в соответствующих случаях | Исполнитель на такие гарантии и компенсации рассчитывать не может, это условие может быть включено в договор только по договоренности сторон |
| **Ответственность за нарушение условий договора** | За нарушение условий трудового договора работник несет дисциплинарную и (или) материальную ответственность, работодатель - материальную | За нарушение условий гражданско-правового договора стороны несут гражданско-правовую ответственность |
| **Защита нарушенных прав** | За восстановление своих нарушенных прав работник может обращаться в комиссию по трудовым спорам, государственную инспекцию труда и суд. Трудовым кодексом предусмотрены формы самозащиты прав работников, а именно – отказ от выполнения работы в установленных случаях.  Работники также могут объединяться для защиты своих прав в профессиональные союзы, инициировать процедуру коллективного трудового спора и объявить своему работодателю забастовку | За восстановлением своих прав исполнитель может обращаться только в суд |
| **Налогообложение** | За работника, работающего по трудовому договору, работодатель обязан уплачивать единый социальный налог | Заказчик работ или услуг по гражданско-правовому договору уплачивает за исполнителя только единый социальный налог, при этом не уплачивается взнос в фонд социального страхования |
| **Порядок расторжения договора** | Трудовой договор расторгается в случаях, установленных Трудовым кодексов | Гражданско-правовой договор прекращает свое действие после:   * выполнения исполнителем предусмотренных договором работ (оказания услуг) и оплаты этих работ (услуг) заказчиком; * по соглашению сторон; * по решению суда; * вследствие действия непреодолимой силы |

### Приложение 2

Таблица 2. - Документы, обычно предъявляемые при заключении трудового договора

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Документ, предъявляемый при поступлении на работу** | Комментарий | Ссылки |
| 1 | Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность | Основным документом, удостоверяющим личность гражданина РФ на территории РФ, является паспорт гражданина РФ | * указ Президента РФ от 13.03.97 №232 «Об основном документе, удостоверяющем личность гражданина Российской Федерации на территории Российской Федерации»; * ст. 65 Трудового кодекса РФ |
| 2 | Трудовая книжка | Трудовая книжка не предъявляется только в том случае, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства | Ст. 65 Трудового кодекса РФ |
| 3 | Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования | Страховое свидетельство обязаны предъявлять все работники, поступающие на работу, кроме тех, кто поступил на работу впервые (если они не имеют его). При заключении трудового договора впервые страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (при отсутствии его у работника) оформляется работодателем | Ст. 65 Трудового кодекса РФ |
| 4 | Документы воинского учета | Эти документы предоставляют только военнообязанные лица и лица, подлежащие призыву на военную службу.  Основными документами воинского учета являются:   * для граждан, пребывающих в запасе, - военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета; * для граждан, подлежащих призыву на военную службу, - удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу | * ст. 65 Трудового кодекса РФ; * п. 15 постановления Правительства РФ от 25.12.98 №1541 «Об утверждении положения о воинском учете» |
| 5 | Документ об образовании, о квалификации | Лицо, поступающее на работу, требующую специальных знаний, должно также представить документ, подтверждающий их наличие | Ст. 65 Трудового кодекса РФ |

Приложение 3

**Общая форма трудового договора**

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР No. \_\_\_

с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуем\_\_ в дальнейшем "Работодатель", в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующ\_\_\_\_ на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуем\_\_\_ в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1.1. Работник принимается к Работодателю в Организацию \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в отдел \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ для выполнения работы по должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с окладом \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей в месяц.

1.2. Работнику устанавливается испытательный срок - \_\_\_\_\_ месяца.

1.3. Работник обязан приступить к работе с "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

1.4. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами.

1.5. Работа у Работодателя является для Работника основным местом работы.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работник подчиняется непосредственно \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Выполнять следующие должностные обязанности:

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2.2.2. Исполнять другие обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

2.3. Работодатель обязан соблюдать все требования, предусмотренные действующим законодательством РФ.

2.4. Работодатель и Работник вправе осуществлять все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и коллективным договором.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

3.1. Для Работника устанавливается режим труда и отдыха, предусмотренный общими правилами, установленными у Работодателя в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

4.1. За неисполнение или за ненадлежащее исполнение своих обязательств, предусмотренных настоящим трудовым договором, стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

5. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

5.1. Основания для прекращения настоящего трудового договора определяются в соответствии со ст. 77 Трудового кодекса РФ.

5.2. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. На период действия настоящего трудового договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ.

7. ВИДЫ И УСЛОВИЯ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

7.1. Работодатель обязан осуществлять обязательное социальное страхование Работника, виды и условия которого предусмотрены федеральным законодательством РФ.

8. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ

8.1. Условия настоящего трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

8.2. Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для сторон. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

8.3. Споры между сторонами, возникающие при исполнении трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

8.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством РФ, регулирующим трудовые отношения.

8.5. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой - у Работника.

9. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

Работодатель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Работник: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, паспорт:

серия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, No. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, выдан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.,

зарегистрирован по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

ПОДПИСИ СТОРОН:

Работодатель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

(должность, ф.и.о.) (подпись)

М.П.

Работник: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

(ф.и.о.) (подпись)

1. 1 См.: Трудовое право России: Учебник. Краткий курс/Отв. ред.: заслуженный деятель науки Российской Федерации, д-р юрид. наук, проф. Ю.П. Орловский и д-р юрид. наук А.Ф. Нуртдинова. – М.: Юрид. фирма «Контракт»: «ИНФРА-М», 2003. С. 80-85. [↑](#footnote-ref-1)
2. 1 См.: Крикунов С.А. Трудовой договор. Заключение и прекращение трудового договора/ С.А. Крикунов// Трудовое право. – 2003. - №11 – с. 18-23. [↑](#footnote-ref-2)
3. 1 См.: Трудовой договор с учетом последних изменений в законодательстве. – М.: Информцентр ХХI века, 2002. С. 8. [↑](#footnote-ref-3)
4. 1 См.: Козлова Т.А. Трудовой договор: понятие и его содержание/ Т.А. Козлова,// Трудовое право. – 2006. - №2 – с. 18-37 [↑](#footnote-ref-4)
5. 1 См.: Трудовое право России: Учебник. Краткий курс/ Отв. ред.: заслуженный деятель науки РФ, д-р юрид. наук А.Ф. Нуртдинова. – М.: Юрид. фирма «Контракт»: «ИНФРА-М», 2003. С. 85-90. [↑](#footnote-ref-5)
6. 2 См.: А.Л. Основные права и обязанности работника/ А.А. Анисимов// Трудовое право – 2004 - №2 – с. 16-24. [↑](#footnote-ref-6)
7. 3 См.: Анисимов А.А. Основные права и обязанности работодателя/ А.А. Анисимов// Трудовое право. – 2004 - №3 – с. 61-69. [↑](#footnote-ref-7)
8. 1 См.: Новиков Е.А. Как избежать ошибок, заключая трудовой договор/ Е.А. Новиков,// Трудовое право. – 2006. - №2 – с. 4-17. [↑](#footnote-ref-8)
9. 1 См.: Викторов И. О состоянии законности и прокурорского надзора за исполнением требований трудового договора/ И. Викторов./ Кадровик, - 2006 - №3 – с. 9-13. [↑](#footnote-ref-9)
10. 1 См.: Трудовой договор с учетом последних изменений в законодательстве. – М.: Информцентр ХХI века, 2002. С. 16. [↑](#footnote-ref-10)
11. 1 См.: Сборник трудовых договоров: Договоры с работниками различных категорий и специальностей/ Авт. – сост. Д.Е. Калинина. – М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2004. С. 3-6. [↑](#footnote-ref-11)
12. 1 См.: Шуко Л.П. Справочник по трудовому законодательству для работника и работодателя. – СПб.: «Издательский дом Герда», 2004. С. 153. [↑](#footnote-ref-12)
13. 1 См.: Никонов Д.А., Стремоухов А.В., Амаглобели Н.Д. Трудовое право: Учеб. пособие для вузов/ Под ред. проф. А.В. Стремоухова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. С. 124-132. [↑](#footnote-ref-13)
14. 1 См.: Сборник трудовых договоров: Договоры с работниками различных категорий и специальностей/ Авт. – сост. Д.Е. Калинина. – М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2004. С. 198. [↑](#footnote-ref-14)
15. 2 См.: Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. – М.: ООО «ТК Велби», 2002. С. 114. [↑](#footnote-ref-15)
16. 1 См.: Лебедев В.М. Изменение трудового договора/ В.М. Лебедев./ Трудовое право. – 2004. - №12. – с. 38-42. [↑](#footnote-ref-16)
17. 1 См.: Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. С. 134-139. [↑](#footnote-ref-17)
18. 2 См.: Сойфер В.Г. Проблемы расторжения трудового договора при смене собственника организации/ В.Г. Сойфер// Трудовое право. – 2003. - №11. – с. 24-26. [↑](#footnote-ref-18)
19. 1 См.: Мартиросян Э.Р. Проблемы применения оснований прекращения трудового договора/ Э.Р. Мартиросян.// Трудовое право. – 2004. - №9. – с. 21-26. [↑](#footnote-ref-19)
20. 1 См.: Никонов Д.А., Стремоухов А.В., Амаглобели Н.Д. Трудовое право: Учеб пособие для вузов/ Под ред. проф. А.В. Стремоухова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. С. 138-142. [↑](#footnote-ref-20)
21. 1 См.: Ершова Е.А. Увольнение по собственному желанию (Новые аспекты правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работника)./ Е.А. Ершова, Ю.Г. Попов.// Трудовое право. – 2005. - №2. – с. 4-12.

    См.: Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника/ Е.А. Ершова// Трудовое право. – 2005. - №3. – с. 19-28. [↑](#footnote-ref-21)
22. 1 См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учеб. – М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2005. С. 225. [↑](#footnote-ref-22)
23. 1 См.: Анисимов А.А. Основные права и обязанности работодателя/ А.А. Анисимов// Трудовое право. – 2004. - №3 – с. 61-69 [↑](#footnote-ref-23)
24. 1 См.: Анисимов А.А. Расторжение трудового договора за появление на работе в состоянии опьянения/ А.А. Анисимов// Трудовое право – 2004. - №12. – с. 38-42. [↑](#footnote-ref-24)
25. 1 См.: Никонов Д.А., Стремоухов А.В., Амаглобели Н.Д. Трудовое право: Учеб. пособие для вузов/ Под ред. проф. А.В. Стремоухова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. С. 143-150. [↑](#footnote-ref-25)
26. 1 См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учеб. – М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2005. С. 242. [↑](#footnote-ref-26)