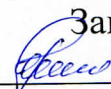


Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеративное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(национальный исследовательский университет)
Юридический институт
Кафедра «Трудового и социального права»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

 Г. Х. Шафикова

25 июня 2016 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

«ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
ИНСТИТУТА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА»

ЮУрГУ – 40.04.01

Руководитель
выпускной квалификационной работы

д.и.н., доцент

 Коршунова Н.В.

25 июня 2016 г.


Выполнила
студентка группы Юм-213

 Е.О.Павлова

25 июня 2016 г.

Нормоконтролер

Доцент кафедры

 Филиппова Э.М.

25 июня 2016 г.

Челябинск 2016

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента

Павловой Елены Олеговны


Группа ЮМ-213

- 1 Тема работы: исторические аспекты и перспективы развития института трудового договора
 - 2 Срок сдачи законченной работы 25.06.2016 г.
 - 3 Исходные данные к работе
 1. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) – URL: <http://www.consultant.ru>.
 2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.)// Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. – № 17(1831).
 3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 3). – Ст. 3.
 4. Трудовое право: учебник / под ред. С. Ю. Головиной, Ю. А. Кучиной. – М.: Юрайт, 2012. – 379 с.
 5. Филина, Ф.Н. Постатейный комментарий к трудовому кодексу / Ф.Н. Филина. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2012. – 548 с.
 4. Перечень вопросов, подлежащих разработке
 - 1 Определить понятие и дать характеристику институту трудового договора;
 - 2 Охарактеризовать виды трудового договора;
 - 3 Проанализировать особенности заключения трудового договора;
 - 4 Проанализировать проблемы развития института трудового договора;
 - 5 Рассмотреть перспективы развития института трудового договора.
 - 6 Иллюстративный материал
- не предусмотрен

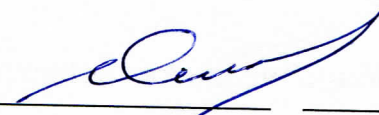
7 Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Выбор темы	05 января 2016 г.
Подбор источников	30 января 2016 г.
Введение	01 марта 2016 г.
Глава 1	01 апреля 2016 г.
Глава 2	30 апреля 2016 г.
Глава 3	30 мая 2016 г.
Заключение	05 июня 2016 г.

Руководитель работы,
доцент, к.ю.н.


_____ Н.В.Коршунова
(подпись) 05 января 2016 г.

Автор работы, студент
группы ЮМ-213


_____ Е.О.Павлова
(подпись) 05 января 2016 г.

АННОТАЦИЯ

Павлова Елена Олеговна

Тема. «Исторические аспекты и перспективы развития института трудового договора».

ЮУрГУ, ЮМ–213, 72с.,

библиограф.список–61наим.

Выпускная квалификационная работа выполнена с целью исследования перспектив развития института трудового договора на современном этапе развития.

Для достижения поставленной цели в квалификационной работе определены понятия и дана характеристика трудовому договору; охарактеризованы виды трудового договора; проанализированы особенности заключения трудового договора; проанализированы проблемы развития института трудового договора; рассмотрены перспективы развития института трудового договора.

Научной новизной выпускной квалификационной работы является выявление проблем и перспектив развития института трудового договора.

Результаты исследования могут найти применение в работе юристов, осуществляющих защиту прав работников и юридических компаний, специализирующихся на спорах такого рода.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	2
ГЛАВА 1 ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	6
1.1 История развития правового регулирования трудового договора	6
1.2 Сравнительно-правовой анализ Кодекса законов о труде РСФСР и Трудового кодекса Российской Федерации.....	12
ГЛАВА 2 ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	16
2.1 Актуальные проблемы заключения и прекращения трудового договора с руководителем организации	16
2.2 Трудовой договор: понятие, стороны, форма, значение, содержание ...	20
2.3 Виды трудового договора.....	30
ГЛАВА 3 ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	44
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	62
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	64

Принятие нового Трудового кодекса Российской Федерации ознаменовало собой завершение важнейшего этапа реформы трудового законодательства, окончательно оформило тенденции, наметившиеся в правовом регулировании трудовых отношений, дало импульс дальнейшему обновлению массива нормативных правовых актов о труде, преодолению неполноты правового регулирования.

В структуре Трудового кодекса РФ значительное место занимает трудовой договор. Ему посвящены четыре главы, которые предусматривают серьезное обновление этого центрального института трудового права.

Трудовой договор является главным основанием возникновения трудовых отношений между работодателем и работником. Трудовое законодательство в России ориентировано, прежде всего, на защиту интересов работника, поэтому вероятность издержек, связанных с заключением и расторжением трудовых договоров, и их размер довольно высок. Минимизировать издержки в случае их возникновения работодатель может только знанием и грамотным использованием положений закона при работе с трудовыми договорами.

Как правило, предприниматели в процессе своей деятельности заключают массу трудовых договоров. Причем часто подходят к этому вопросу весьма формально, не отдавая себе отчет в том, что трудовой договор - это мина замедленного действия, в случае «взрыва» которой предприятию, а особенно малому, может быть нанесен довольно существенный материальный ущерб. А иногда, наоборот, понимая объем ответственности, который ложится на их плечи, работодатели пытаются замаскировать заключенные трудовые договоры под договоры подряда или возмездного оказания услуг.

Уже на этапе приема работника на предприятие - при заключении трудового договора - определяются условия труда, его оплаты, предоставления дополнительных льгот и компенсаций и др., которые в дальнейшем могут так или иначе повлиять на финансовые результаты

деятельности предприятия, повлечь снижение или увеличение налогового бремени и т.д. Поэтому необходимо, с одной стороны, соблюдать все установленные законодательством нормы, а с другой - ясно представлять последствия того или иного условия, включенного в трудовой договор. Только таким образом можно избежать ошибок и, как следствие, санкций со стороны трудовых инспекций, налоговых и иных проверяющих органов.

В связи с этим актуальность темы исследования определяется необходимостью знания основных вопросов трудового законодательства, касающихся трудового договора в практике его применения не только руководителями организаций и работниками кадровых служб, но и остальными работниками организаций всех форм собственности.

Целью квалификационной работы является исследование перспектив развития института трудового договора на современном этапе развития.

Для достижения указанной цели были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть исторические аспекты развития института трудового договора;
- рассмотреть сущность института трудового договора;
- определить возможные перспективы развития института трудового договора на современном этапе.

Объектом исследования являются правовое регулирование института трудового договора с учетом истории его становления и перспектив развития.

Предмет исследования: трудовой договор как институт трудового права, анализ его становления и развития.

В основу диссертационного исследования положен общенаучный диалектический метод познания и его разновидности: исторический, метод логического анализа, сравнительно-правовой. В работе также применяются такие специальные методы исследования, как функциональный, системный, технико-юридический и метод прогнозирования.

При выполнении работы, мы ознакомились с работами и статьями ученых, которые занимались вопросами индивидуально-договорного регулирования трудовых правоотношений: Корнейчук Г., Ломакиной Л.А., Буяновой М., Чикановой Л.А., Метелева Я.В., Толкуновой В.Н., Гусова К.Н., Цыпкиной И.С., Ершова В.В. и др.. Во время написания работы предметом исследования явились нормы законодательства, регулирующие институт трудового договора, прежде всего Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, материалы судебной практики, статьи затрагивающие вопросы регулирования этих отношений. Работа моя состоит из трех глав. Первая глава посвящается исследованию исторических аспектов правового регулирования трудовых отношений. Вторая глава посвящается особенностям заключения трудового договора на современном этапе. Третья глава посвящается перспективам развития института трудового договора.

Нормативную базу исследования составили официальные документы и законодательные акты, действующие в Российской Федерации, принятые на федеральном уровне, регламентирующие вопросы заключения, изменения и расторжения трудового договора.

ГЛАВА 1 ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1.1 История развития правового регулирования трудового договора

История становления в России регулирования трудовых отношений в общем, и порядка заключения трудового договора в частности, существенно отличается от западных стран.

Урегулирование трудового договора (договора найма) фактически происходит во второй половине 19 века. И здесь заметим, что дореволюционное законодательство отдельно регулирует порядок найма рабочих (рабочий договор) и договор найма на сельские работы. Найм рабочих в заведениях фабричной промышленности совершается на основании общих постановлений о личном найме, применяемом в сельском хозяйстве, с дополнениями, изложенными в специальных законах (Устав промышленности)¹.

В 1862г. изданы «Временные правила для найма сельских рабочих и служителей». Договор о найме по этим правилам, по желанию сторон, может быть словесным, или письменным; причем споры о словесных договорах принимаются к разбирательству тогда, когда действительность договора подтверждается или особо приглашаемыми свидетелями или запиской в книге волостного правления.

Наиболее важным из серии трудовых законов этого времени является закон 3 июня 1886 года о найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры, установивший границы свободному соглашению работодателя и рабочего при определении их взаимных частнопрововых отношений.

¹Соболев С.А. История становления трудового договора в России // Государство и право – 2002.– № 2.– С.79.

12 июля 1886 году принимается положение о найме сельских рабочих (применимое как к сельским работникам, так и фабричным рабочим - с ограничениями специального закона).

Новое законодательство содержало: положения об удостоверении сделки о найме рабочею книжкою или принятием и удержанием паспорта; ответственность нового нанимателя перед прежним за принятие рабочего без книжки; употребление расчетных листов при рабочей книжке; установление особых обязанностей нанимателя по содержанию и лечению рабочих; определение ответственности и вычетов за прогул, когда нет особого условия о сем в договоре; установление ответственности за неявку и самовольный уход рабочих и право обязательного их возвращения на работу; определение законных поводов к одностороннему прекращению договора с той и другой стороны¹.

Для трудовых правоотношений фабрикантов и рабочих, фактически, вводится обязательная форма письменного договора, подменяемая обязательной выдачей рабочей книжки.

В этот период под договором найма рабочих понимается соглашение, в силу которого рабочий обязывается за вознаграждение временно предоставить свою рабочую силу в распоряжение фабриканта, направляющего ее по своему усмотрению на цели фабричного производства. Основными элементами данного договора являются:

- 1) дееспособность сторон;
- 2) свободное согласие;
- 3) срок;
- 4) вознаграждение².

По общему правилу договор заключается между фабрикантом или его доверенным, с одной стороны, и отдельным рабочим - с другой. Появляется

¹Трубецкой Е.Н. Лекции по энциклопедии права. – М.:Типография Императорского Московского Университета, 1909 г.– С.86.

² Торговое право / Шершеневич Г.Ф. Том I. Введение. Торговые деятели. Изд.четвертое. – СПб., 1908 г.– С.53.

коллективный договор, в котором условия найма определяются не самим рабочим, нанимающимся на фабрику, а синдикатом рабочих или профессиональным союзом.

Согласно закону, наем рабочих производится:

- 1) на определенный срок;
- 2) на срок неопределенный (бессрочно);
- 3) на время исполнения какой-либо работы, с окончанием которой прекращается самый наем. Во всяком случае, срок договора не может превышать 5 лет.

С приходом к власти советов все дореволюционное законодательство было отменено (правильнее сказать - переизложено), и революционный законодатель создал свое трудовое законодательство.

Советской законодательство определяет трудовой договор, как соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся или группа нанимающихся) предоставляет другой стороне (нанимателю) свою рабочую силу за вознаграждение (ст.27 КЗоТ).¹

В качестве основных признаков трудового договора выделяются: соглашение, предоставление рабочей силы в распоряжение нанимателя, возмездность труда.

Обязательной письменной формы трудового договора закон не устанавливает: наем считается состоявшимся с момента устной договоренности, но все условия договора должны быть зафиксированы в расчетных книжках, которые должны выдаваться всем рабочим и служащим (кроме лиц административного персонала, пользующихся правом найма и увольнения, а также лиц, поступающих на срок менее недели) в течение семи дней со дня приема на работу. Расчетная книжка является основным документом для разрешения споров, возникающих на почве трудового

¹Основы советского права / под ред. проф. Д.Магеровского— М.:Государственное издательство. — 1927. — С.305.

договора; в случае неполноты или неясности в заполнении расчетной книжки тяжесть доказательства лежит в нанимателе. Невыдача расчетной книжки не может служить доказательством отсутствия трудового договора, и содержание его могут доказываться как другими документами, так и свидетельскими показаниями, а наниматель за невыдачу расчетной книжки привлекается к административной ответственности (ст.29 КЗоТ; постановление НКТ СССР от 25 февраля 1924г.).

В этот период трудовой договор не отделяется от смежных гражданско-правовых договоров. Так, например, договор подряда - относится к трудовым договорам.

КЗоТ РСФСР 1971 года¹ закреплял, что трудовой договор есть соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон (ст.15 КЗоТ РСФСР).

Условия трудового договора частично устанавливались по соглашению сторон, а частично определялись непосредственно законом. По соглашению сторон устанавливались место работы (предприятие или определенный цех, отдел) и род работы (характер, содержание работы, которая будет выполняться работником). Определение этих условий считалось обязательным при заключении любого трудового договора.

Недействительны были условия трудового договора, ухудшающие положение работника сравнительно с условиями, определенными законами о

¹ Кодекс законов о труде Российской Федерации (введен в действие с 1 апреля 1972 г. Законом РСФСР от 9 декабря 1971 г.) // Ведомости Верховного Совета РСФСР. – 1971. – № 50. – С.1007.

труде, коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

По общему правилу трудовые договоры заключались в форме устного соглашения между работником и администрацией. В письменной форме трудовые договоры заключались лишь в случаях, предусмотренных законодательством, например при организованной работе в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.¹

Законом РФ от 25 сентября 1992г. № 3543-1² были внесены изменения, одно из которых - обязательная письменная форма договора. Среди изменений: при определении трудового договора в скобочки было добавлено слово «контракт». Трудовой договор теперь именовался «договором (контрактом)».

Данное новшество, пришедшее в теорию и практику трудового права в 90-е годы, видимо, нужно связывать с тенденцией ориентирования на западную формулировку данного соглашения - contract (laborcontract).

С введением в дефиницию трудового договора слова «контракт» начались и сложности в определении природы заключаемого с работником договора - определять ли его как трудовой или гражданско-правовой. Кроме того, контракты с отдельными категориями работников были трансформированы из трудовых в гражданско-правовые отношения. (например, отношения с руководителями федеральных государственных предприятий).

Считалось, что обычный трудовой договор является лишь основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем, а трудовой контракт устанавливает еще и индивидуальные условия труда. В связи с этим утверждалось, что контракт - это особый вид трудового договора. Распространенной являлась точка зрения о том, что «понятие

¹ Дворников И., Лившиц Р., Румянцева М. Трудовое законодательство. Справочная книга для профактива. – М.: Профиздат, 1971г. –С. 12.

² Бюллетень Министерства труда Российской Федерации. – 1993г. – №1-2. Кодекс. – С.23.

«трудовой договор» имеет и более широкое содержание, оно означает институт трудового законодательства, включающий нормы о приеме на работу, переводе на другую работу и увольнении. Контракт - это особый вид трудового договора, заключенного в соответствии с законодательством между работником и работодателем, в котором содержится более широкий перечень оговоренных непосредственно сторонами условий, в том числе по вопросам организации труда, его стимулирования, социально-бытового обеспечения, вопросов ответственности и др.».¹

Термин «контракт» употреблялся до 1 февраля 2002 года - до момента вступления в силу нового Трудового кодекса Российской Федерации.²

С октября 2006 года в нашей стране действует Трудовой кодекс Российской Федерации с внесенными изменениями и поправками.

В новой редакции Трудового кодекса основным документом, по которому строятся отношения работника и работодателя, по-прежнему остается трудовой договор. Однако, его содержание и форма существенно изменились. Появилась принципиально новая классификация условий трудового договора, которые делятся на обязательные и дополнительные.

В заключение данного параграфа отметим, что трудовое право - постоянно развивающаяся отрасль права, завершение формирования основных категорий которой закончены, пожалуй, только в современном трудовом законодательстве - принятием современного Трудового кодекса началась новая веха развития регуляции трудовых отношений.

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, Абрамова / под ред. Ю.П. Орловский, 3-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: Контракт ИНФРА, – 2007. – С.27.

² Трудовой кодекс Российской Федерации. – ФЗ от 30 декабря 2001 г. // Собрание законодательства РФ – 2001. – № 32. – Ст. 330.

1.2 Сравнительно-правовой анализ Кодекса законов о труде РСФСР и Трудового кодекса Российской Федерации

Трудовой кодекс РФ разрабатывался для регулирования трудовых отношений в условиях рыночной экономики - и это главное его отличие от старого Кодекса закона о труде. Нормы старого КЗОТ формулировались с учетом их применения в условиях государственного предприятия. Но времена меняются, из года в год растет частный сектор экономики, для которого многие положения КЗОТ 1972 года непригодны.¹ Несомненно, положительным моментом является закрепление в ТК РФ вопросов регулирования трудовых отношений, социального партнерства в сфере труда, срочного трудового договора, ненормированного рабочего дня, ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и самозащиты трудовых прав.

Трудовой кодекс регулирует труд всех работников, в том числе совместителей, надомников, домашних работников и др. Он распространяется на все организации, независимо от формы собственности и организационно-правовых форм. Одним из достоинств Кодекса является то, что здесь подняты на уровень федерального закона некоторые институты, ранее регулируемые лишь подзаконными актами (социальное партнерство, ненормированное рабочее время, совместительство, вахтовый метод, ученический договор и др.). Например, Кодекс разграничил полномочия в сфере регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации. Это, безусловно, облегчило работу конституционных и уставных судов, действующих в ряде субъектов Федерации. Во-первых, потому, что

¹Соболев С.А. История становления трудового договора в России// Вестник РГГУ.– 2002. – №2. – С.53.

региональные законодатели теперь знают пределы своих полномочий и их дальнейшая нормотворческая деятельность будет протекать в заданных федеральным законом рамках, и, во-вторых, в случае возникновения спора теперь конституционные и уставные суды будут иметь нормативную основу для решения вопроса, имело ли место превышение полномочий со стороны органов государственной власти субъектов Федерации. Например, сегодня уже понятно, что те из них, которые приняли собственные законы о социальном партнерстве (а таких не один десяток), вынуждены будут признавать их утратившими силу либо существенным образом корректировать, поскольку ст. 6 ТК относит установление основ социального партнерства к ведению федеральных органов государственной власти.¹ Трудовой кодекс Российской Федерации содержит немало норм, которые в большей мере учитывают интересы работников, усиливая защиту их прав. К таким нормам следует отнести, в частности, нормы, запрещающие принудительный труд, предусматривающие возмещение вреда во всех случаях его причинения.

Часть 3 ст. 4 ТК РФ признает принудительным трудом нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплату ее не в полном размере. Следовательно, работник, которому своевременно не выплатили заработную плату, вправе прекратить работу, и его отсутствие на работе не будет считаться прогулом, дающим работодателю право уволить работника, т.к. принудительный труд запрещен.

Ст. 21 ТК РФ дает работнику право на компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Ст. 22 ТК РФ обязывает работодателя компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных ТК, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

¹Трудовые отношения и коллективные действия в современной России: политические, правовые и социальные аспекты / под ред. А.М. Кацова, С.В. Патрушев. – М.: Эдиториал УРСС, 2006. – С.448.

Достоинством ТК РФ является подробное описание обязательных условий трудового договора.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиняемый работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

До введения в действие ТК РФ возмещение морального вреда было предусмотрено только в случае незаконного увольнения или незаконного перевода на другую работу. ТК РФ не содержит такого основания увольнения, как неявка на работу в течение более 4 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (п. 5 ст. 33 КЗОТ РФ).

Исключив это основание увольнения, противоречащее Конвенции МОТ № 158, законодатель привел российское трудовое законодательство в соответствие с международно-правовыми нормами, регулирующими трудовые отношения.¹

Положительное значение для работников имеет п. 6 ст. 77 ТК РФ, предусматривающий такое основание увольнения, как отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией. Законодатель исключил такое основание увольнения по инициативе администрации, как неявка работника на работу в связи с болезнью (п. 5 ст. 33 КЗОТ РФ), и тем самым привел законодательство в соответствие с Конвенцией МОТ № 158 1982 года.

Очень важное значение имеет статья 236 ТК РФ, предусматривающая материальную ответственность работодателя за задержку выплаты

¹Н.А. Горелко Достоинства и недостатки ТК РФ // Юрист – №10 – 2006 г. – С12.

заработной платы. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В заключение данного параграфа отметим, что в Трудовом кодексе Российской Федерации появились значительные улучшения норм трудового законодательства, регулирующего порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора.

ГЛАВА 2 ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

2.1 Актуальные проблемы заключения и прекращения трудового договора с руководителем организации

Вопрос о правовом регулировании трудовых отношений с руководителем организации, в том числе также и в части заключения и прекращения трудового договора с данной категорией работников, в последнее время является достаточно актуальным. Это связано прежде всего с несовершенством законодательства, которое регулирует соответствующие правоотношения, а также с неоднозначной судебной практикой по их применению. На основании этого правоприменители (работодатель и работник) не в состоянии спрогнозировать последствия принятия тех или иных решений которые могут быть применены к руководителю организации. Не смотря на это в анализируемом подинституте трудового права на ряд возникающих в практике вопросов имеются вполне обусловленные ответы, которые можно обосновать со ссылками на нормы закона, и на сложившуюся судебную практику.

Правовое регулирование отношений по поводу труда руководителей представляет некоторую проблему, в основном по тому, что указанные работники одновременно выполняют функции представителя работодателя по отношению к другим трудящимся, которые состоят в трудовых отношениях с организацией.

Особенности регулирования труда руководителя и членов коллегиального исполнительного органа регулируются главой 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

Законодатель выделяет то, что руководитель является наемным работником с особым статусом.

Рассмотрим вопрос заключения трудового договора с руководителем организации, который является одновременно единственным учредителем. Единственный учредитель выступает в качестве руководителя организации. Вопрос об оформлении трудовых отношений является достаточно актуальным в наше время. В данном случае мы говорим о наличии трудовых отношений. Данный факт вытекает из статьи 16 Трудового Кодекса РФ. Кроме того, согласно части 2 статьи 273 Трудового Кодекса РФ положения главы 43 Трудового Кодекса РФ распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда:

- руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества;
- управление организацией осуществляется по договору с другой организацией или индивидуальным предпринимателем.

Таким образом, мы видим, что данная норма ограничивает исключительно действие главы 43, а не всего Трудового Кодекса РФ. Отношения с управляющей организацией несомненно будут регулироваться иными нормами, поскольку это вытекает из сути правоотношений. На наш взгляд, сложность вопроса усугубляется тем фактом, что довольно таки часто в случае когда, руководитель и учредитель совпадают в одном лице они отождествляют себя с обществом. Правильным кажется, что в качестве работодателя выступает общество, а в качестве работника — руководитель. Иногда применяется следующее уловки: руководитель организации выдает доверенность на право подписания трудового договора с руководителем, а уже поверенный подписывает договор от имени компании. Так как суды обращаются к нормам статьи 16 Трудового Кодекса РФ, которая говорит о необходимости заключения трудового договора, можно констатировать факт, что заключение договора является необходимым. Также данную позицию можно подтвердить следующим. Предположим, что в обществе на момент заключения трудового договора с руководителем несколько учредителей.

Тогда при выходе одного из учредителей (участников) непонятно, что нужно сделать с трудовым договором? Стоит и другой вопрос: если в числе учредителей общества в процессе его существования появляется второй и следующие участники, с какого момента необходимо заключить трудовой договор? При заключении трудового договора с руководителем – единственным учредителем эти вопросы не возникают.

Тем не менее существует точка зрения, в которой в похожих ситуациях трудовой договор заключаться не должен, поскольку отношения между руководителем (единственным учредителем) и учрежденным им обществом регулируются не трудовым, а только гражданским законодательством. Так, по мнению Федеральной службы по труду и занятости, подписание трудового договора одним и тем же лицом от имени работника и от имени работодателя не допускается.¹

Следовательно, если генеральный директор является единственным учредителем (участником, акционером) организации, трудовой договор с ним как с работником не будет заключаться. Так как по отношению к генеральному директору отсутствует его работодатель. Данная позиция нам кажется неверной и не соответствующей как гражданскому, так и трудовому законодательству. Да, действительно, положения статей Трудового кодекса РФ, регулирующих труд руководителей организаций, не распространяются на руководителя – единственного учредителя этой организации, но тем не менее такой руководитель тоже является работником и, в отношении него действуют общие нормы Трудового кодекса. Тем более что руководители – единственные учредители (участники) организаций не упомянуты в статье 11 ТК РФ в списке лиц, на которых не распространяется трудовое законодательство. Да, конечно, в пункте 3 статьи 182 ГК РФ содержится норма, которая запрещает представителю организации совершать сделки от имени компании в отношении себя лично. Но, однако, в силу пункта 3 статьи

¹Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 28.12.2006 № 2262-6-1 // Журнал «Нормативные акты для бухгалтера» от 23 января 2007 г. – № 2.– С.41.

2 ГК РФ гражданское законодательство не применяется к трудовым отношениям. На основании вышеизложенного мы видим, что руководитель, выступающий единственным учредителем (участником, акционером), сам является работником и вправе заключить от имени организации с собой трудовой договор.

Если смотреть судебную практику, то можно увидеть, что суды неоднократно признавали факт существования трудовых отношений между хозяйственным обществом и директором – единственным участником.

Соблюдая указанное толкование Федеральной службы по труду и занятости организации подвергаются также и некоторым финансовым рискам, так как, при отсутствии трудового договора с директором налоговые органы вполне могут убрать начисленную ему заработную плату из расходов на оплату труда, уменьшающих налогооблагаемую прибыль, поскольку в статье 270 НК РФ усматривается, что расходы на вознаграждение руководителю или работникам помимо тех, которые выплачиваются в рамках трудовых договоров (контрактов), не должны учитываться при расчете налога на прибыль.¹

Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации могут быть определены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и иные).

Например, в Кодексе корпоративного поведения указывается, что генеральный директор должен избираться так сказать по прозрачной

¹«Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 13.07.2015)»Российская газета».– № 148.– С.56.

процедуре, которая бы предусматривала предоставление акционерам полной и достоверной информации о кандидатах.¹

Согласно ч. 2 ст. 59 ТК РФ с руководителем организации может быть заключен трудовой договор, как на определенный срок, так и на неопределенный без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом условие о срочном характере трудового договора должно являться результатом соглашения сторон.

На практике руководители могут работать в соответствии, как со срочными трудовыми договорами, так и с договорами, заключенными на неопределенный срок.

Прием на работу руководителя организации оформляется приказом, издаваемым на основании решения уполномоченного органа и трудового договора. Как правило, такой приказ о вступлении в должность издает сам руководитель.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что при заключении и расторжении трудового договора с руководителем организации существуют некоторые проблемы, однако на ряд возникающих в практике вопросов имеются вполне обусловленные ответы, которые можно обосновать со ссылками на нормы закона, и также существует довольно токи сложившаяся судебная практика.

2.2 Трудовой договор: понятие, стороны, форма, значение, содержание

С октября 2006 года в нашей стране действует Трудовой кодекс Российской Федерации с внесенными изменениями и поправками.

В новой редакции Трудового кодекса основным документом, по которому строятся отношения работника и работодателя, по-прежнему остается трудовой договор. Однако его содержание и форма существенно

¹Письмо Банка России от 10.04.2014 № 06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления» // «Вестник Банка России».– № 40.– 2014.– С.85.

изменились. Появилась принципиально новая классификация условий трудового договора, которые делятся на обязательные и дополнительные.

Первое, на что следует теперь обращать внимание при оформлении трудового договора, - как раз на наличие в нем и правильную четкую формулировку обязательных условий. Отсутствие в трудовом договоре хотя бы одного из обязательных условий, например, об оплате труда, дает основание правовому инспектору привлечь организацию к административной ответственности.¹

В ряде случаев отсутствие в тексте трудового договора одного из обязательных условий, например, о разъездном характере работы, лишает организацию права требовать от работника выполнения этого условия.

Согласно ст.56 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор это 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.

Содержание трудового договора составляют совокупность его условий. Условия трудового договора в зависимости от порядка их установления принято делить на два вида:

¹Ломакина Л.А., Вопросы теории и практики заключения трудового договора, «Законодательство и экономика». – 2006. – №2. – С.87.

1) условия, установленные законодательством. По ним стороны не договариваются, они только подразумеваются и обязательны для выполнения с момента заключения договора;

2) условия, которые определяются соглашением сторон. Среди данных условий, в свою очередь, различают обязательные и дополнительные условия.

Обязательными условиями являются такие условия, без которых трудовой договор не может быть заключен.¹ К обязательным условиям закон относит такие условия, как:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор;

- также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с последними изменениями на 20 октября 2006г./ под ред. Ю.П.Орловский. – М.: Контракт Инфра-М, 2007.– С.45.

Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

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

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями¹. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с последними изменениями на 20 октября 2006г. / под ред. Ю.П.Орловский. – М.: Контракт Инфра–М, 2007.– С.74.

либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и

работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Вместе с тем, в редакции ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации указано, что отсутствие в договоре каких либо сведений, не является основанием для признания его не заключенным, а также не дает основания для его расторжения. Все обстоит значительно проще. Недостающие условия включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору сотрудника.¹

¹Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с последними изменениями на 20 октября 2006г. / под . ред. Ю.П.Орловский.–М.: Контракт Инфра–М,2007. – С.19.

В ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться его личной подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Кроме того, в новой редакции Трудового кодекса устанавливается обязанность работодателя знакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и т.п. до подписания трудового договора.

В части 4 ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации говорится, что помимо обязательных условий в тексте трудового договора могут быть установлены еще и дополнительные условия, например, об испытании или дополнительном страховании работника.

Несмотря на то, что дополнительные условия устанавливаются только по соглашению сторон, сам факт включения в текст трудового договора обязывает их выполнять.

Помимо обязательных и дополнительных условий трудовой договор должен содержать и другую важную информацию. По новым правилам в трудовом договоре должно содержаться больше сведений об участниках трудовых отношений.

Раньше в трудовом договоре требовалось указывать только фамилию, имя, отчество работника и наименование работодателя. В новой редакции Трудового кодекса необходимо обязательно указывать данные о документах удостоверяющих личность работника, сведения о представителе работодателя, подписавшем с работником трудовой договор и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями, а также место и дату заключения трудового договора.

Если работодатель не спешит подписывать трудовой договор, оформлять приказ о приеме на работу работника, не требует трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (если оно было оформлено ранее), а только обещает, что со дня на день все

это выполнит, - в данном случае нарушение трудовых прав работника не вызывает сомнений.

Соответственно, на основании изложенного, можно сделать вывод о том, что работник, не заключив трудовой договор, теряет право на:

- своевременное, в полном объеме, получение заработной платы;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- отдых, обеспечиваемый предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.¹

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Вступать в трудовые отношения в качестве работника имеют права лица, достигшие возраста 16 лет, а в случае и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель - физическое лицо, либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Работодателями - физическими лицами признаются:

- физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. – ФЗ от 30 декабря 2001 г. // Собрание законодательства РФ – 2001. – № 32. – Ст. 330.

федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее - работодатели - индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных Трудовым кодексом РФ на работодателей - индивидуальных предпринимателей;

- физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее - работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют

право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В случаях, предусмотренных кодексом, законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателей - учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), а также работодателей - казенных предприятий дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

На основании вышеизложенного, видим, что Трудовой Кодекс Российской Федерации дает понятия работника и работодателя, как сторон трудового договора.

2.3 Виды трудового договора

Общей классификации трудовых договоров законодатель не дает, а ст. 58 ТК РФ классифицирует их лишь по сроку договора на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

Часть вторая ст. 58 ТК РФ ограничивает сроки заключения срочного трудового договора. Срочный договор заключается в случаях, прямо предусмотренных законом, а также когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, т. е. должны быть учтены два указанных обстоятельства, если иное не предусмотрено Законом. Но классификация ст. 58 ТК РФ не отражает всех видов трудовых договоров, а следовательно, и их особенностей; каждый из двух указанных в ней видов имеет свои разновидности, отличающиеся по содержанию трудового договора и часто по порядку его заключения. Поэтому мы каждый из указанных по сроку двух видов договоров классифицируем так же - по содержанию и порядку его заключения.

Срочный трудовой договор

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 Трудового кодекса РФ. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового

договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться¹:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

¹Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / Ответственный ред. проф. Ю.П. Орловский. – М.: Контракт: Инфра–М, 2006. –С.156.

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Трудовой договор о работе по совместительству

В Российской Федерации широко распространена работа по совместительству. Труд лиц, работающих по совместительству, регулируется главой 44 ТК РФ. В новой редакции трудового кодекса глава претерпела весьма существенные изменения, направленные на создание более гибкого правового регулирования труда совместителей. В принципе, такое новое регулирование, скорее всего, будет отвечать и интересам совместителей. Совместительство должно отвечать следующим условиям: совместительство оформляется с работником, который имеет основную работу; работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время; работа по совместительству носит регулярный и оплачиваемый характер; трудовой договор о работе по совместительству может быть заключен как с работодателем по основному месту работы (внутреннее совместительство), так и с иными работодателями (внешнее совместительство).

Предметом трудового договора, заключаемого по внутреннему совместительству, может быть любая работа, в том числе и работа по аналогичной должности, специальности, профессии, выполняемая по месту основной работы. Прежнее ограничение на выполнение работы в порядке внутреннего совместительства только по иной профессии, специальности или должности, чем работа по основному трудовому договору, предусмотренное трудовым кодексом в редакции от 30 декабря 2001 г., отменено.¹ Совместительство возможно с неограниченным числом работодателей без каких-либо предварительных условий, включая согласие работодателя по основному месту работы. Исключением из этого правила допускается только в случаях, предусмотренных федеральным законом. Так, в соответствии со ст. 276 ТК РФ руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

¹Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / Ответственный ред. проф. Ю.П. Орловский. – М.: Контракт: Инфра-М, 2006. – С. 460.

Граждане, проходящие альтернативную службу, не вправе совмещать её с работой в иных организациях.¹

Помимо общих правил, распространяемых на лиц, работающих на условиях совместительства, Трудовой кодекс РФ выделяет из общего регулирования педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры. Согласно ст. 282 ТК РФ для этих категорий работников предусмотрены особенности работы по совместительству, которые определяются в порядке, установленном правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Обязательным условием трудового договора, заключаемого с совместителем, является указание на то, что работа является совместительством. Слово «совместительство» определяет правовой статус работника.

Особо следует обратить внимание на рабочее время при работе по совместительству. Поправки к ст. 284 ТК РФ направлены на более гибкое распределение совместителями своего рабочего времени. Например, предлагается разрешить совместителю в дни, когда по основному месту работы он свободен от выполнения трудовых обязанностей, работать по совместительству полный рабочий день (смену). Также предлагается изменить подход к ограничению работы по совместительству, оно становится менее сильным. Если сейчас ограничение установлено понедельное: не более 16 часов в неделю (то есть 0,4 ставки за месяц), то предлагается установить ограничение в течение месяца и не более половины месячной нормы рабочего времени, установленного для соответствующей категории

¹Федеральный закон от 25.07.2002 № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» // Собрание законодательства РФ.– 2002. – № 30. – Ст. 3030.

работников. Таким образом, опять предлагается вернуться к 0,5 ставки, как это было во время действия КЗоТ.¹

Трудовой договор лиц, работающих у работодателей - физических лиц

Порядок заключения трудового договора работника с работодателем - физическим лицом, в том числе индивидуальным предпринимателем, урегулирован в главе 48 Трудового кодекса Российской Федерации. Положения указанной главы распространяются на все случаи, когда работодателем в трудовом отношении является физическое лицо, независимо от его рода деятельности и вида занятий.

Индивидуальный предприниматель без образования юридического лица может использовать труд наемных работников только с момента приобретения соответствующего статуса, то есть после прохождения государственной регистрации в соответствии с Федеральным Законом от 8 августа 2001 года №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

Работодателей - физических лиц, использующих труд граждан по договорам, можно разделить на три группы: это граждане, привлекающие работников по договорам для обслуживания личного потребительского хозяйства, граждане, занимающиеся предпринимательской деятельностью и главы крестьянских (фермерских) хозяйств.

Работодатели - физические лица, не осуществляющие предпринимательской деятельности, привлекающие работников для выполнения работ в домашнем хозяйстве, оказания технической помощи в творческой работе и др. К таким работодателям можно отнести лиц, принимающих на работу домашних работников, секретарей, водителей, лиц, осуществляющих уход за больными членами семьи или

¹Смолякова Т., Ефременко Т. Срочно заключите договор. // Российская газета. – № 146 от 07 июля 2006 г.– С.3.

несовершеннолетними детьми, и пр. Такие лица, как показывает практика, значительного числа работодателей не составляют. Как правило, все вопросы, связанные с осуществлением работниками трудовой функции у работодателей - физических лиц, решаются по соглашению сторон, путем переговоров и составления трудового договора в письменной форме. Режим труда и отдыха таких работников, учет рабочего времени зависят от работодателя. На практике довольно сложно осуществить реальный контроль за соблюдением трудовых прав домашних работников, исполнением требований трудового законодательства в полном объеме. Это накладывает на обе заинтересованные стороны обязанность по закреплению в письменных трудовых договорах развернутых условий, максимально подробно регламентирующих применение труда работника.

Вторую группу, как уже указывалось, составляют работодатели - физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность. В соответствии ГК Российской Федерации гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. К предпринимательской деятельности граждан, осуществляемой без образования юридического лица, соответственно применяются правила Гражданского кодекса РФ, которые регулируют деятельность юридических лиц, являющихся коммерческими организациями, если иное не вытекает из закона, иных правовых актов или существа правоотношения.

Работодатель - физическое лицо, занимающееся предпринимательской деятельностью, должен быть дееспособен, т.е. способен своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их. Это означает, что по общему правилу граждане могут заниматься предпринимательской деятельностью по достижении 18 лет, если они не ограничены в дееспособности по состоянию

здоровья, вследствие злоупотребления спиртными напитками и наркотическими средствами.

Правовой статус работников, привлекаемых для выполнения работ по трудовым договорам у работодателей - физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность, значительно отличается от правового статуса лиц, работающих по трудовым договорам у граждан, не занимающихся предпринимательством. Предприниматель без образования юридического лица может принять на работу более сотни сотрудников, которые составляют производственный коллектив, каждый член которого осуществляет определенную трудовую функцию, с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Такие работники могут объединиться и создать профессиональный союз или иной представительный орган работников для представительства и защиты своих профессиональных интересов.

К третьему виду работодателей физических лиц можно отнести глав крестьянских (фермерских) хозяйств. Глава крестьянского (фермерского) хозяйства, осуществляющего деятельность без образования юридического лица, признается предпринимателем с момента государственной регистрации крестьянского (фермерского) хозяйства. Пользование имуществом осуществляется членами хозяйства по соглашению между собой, сделки по распоряжению имуществом хозяйства совершает глава хозяйства либо иные лица по его доверенности. Глава крестьянского (фермерского) хозяйства вправе заключать трудовые договоры с работниками. Регулирование исполнения трудовой функции в соответствии с таким договором также является предметом регулирования настоящей главы Трудового кодекса.

Согласно Федеральному закону о «Крестьянском (фермерском) хозяйстве» от 11 июня 2003 № 74-ФЗ¹ в случаях производственной необходимости крестьянскому хозяйству разрешается использовать наемный

¹Федеральный закон от 11.06.2003 № 74 «О крестьянском (фермерском) хозяйстве // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 24. – Ст. – 58.

труд в соответствии с действующим законодательством. Условия наемного труда могут регламентироваться договором с гражданами об использовании их труда. Оплата труда граждан, заключивших договор об использовании их труда, включается в состав текущих затрат и осуществляется в первоочередном порядке. Она не зависит от итогов работы крестьянского хозяйства, если на то не имеется особого соглашения, но и не должна быть ниже, чем у работников соответствующих профессий в государственных предприятиях. Глава крестьянского хозяйства обязан обеспечить безопасные условия труда для членов своего хозяйства и граждан, заключивших договор об использовании их труда. Трудовые отношения в крестьянском хозяйстве определяются и регулируются членами хозяйства. Хотя численность работающих в фермерском хозяйстве, как правило, не ограничивается, указание на то, что привлечение работников по трудовым договорам возможно в случае производственной необходимости, свидетельствует о том, что в основном работы в фермерском хозяйстве должны осуществляться собственными силами его участников. Особенности применения труда у таких работодателей определяются как, исходя из численности работников, так и из специфики производства и сбыта сельскохозяйственной продукции. Привлечение работников носит, как правило, не постоянный, а сезонный характер (например, привлечение работников на время посевной и уборочной), режим труда и отдыха зависит от производственных сельскохозяйственных циклов.

Согласно статье 303 ТК РФ работодатель - физическое лицо обязан в трехдневный срок со дня фактического допуска к работе в письменной форме оформить трудовой договор с работником, зафиксировав в нем все условия, являющиеся существенными для работника и работодателя, а также зарегистрировать этот договор в соответствующем органе местного самоуправления.

Обязанность регистрации трудовых договоров работодателями - физическими лицами, распространяется только на трудовые договоры,

заключенные с 1 февраля 2002 года (со дня вступления в силу ныне действующего ТК РФ). Факт регистрации не влияет на действительность договора, поэтому договоры, заключенные до 1 февраля 2002 года, - действительны.

Порядок и сроки регистрации трудового договора устанавливает орган местного самоуправления. Регистрация трудовых договоров осуществляется либо по месту государственной регистрации работодателя - индивидуального предпринимателя, либо по месту жительства работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем.¹

Последствием невыполнения обязанности по регистрации трудового договора является административный штраф (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях РФ), поскольку невыполнение работодателем обязанности, предписанной статьей 303 ТК РФ, является нарушением законодательства о труде.

Трудовой договор согласно статье 304 ТК РФ по соглашению сторон может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.

Сторонам при заключении трудового договора следует оговорить обязательные условия, определенные статьей 57 ТК РФ, а также указать иные дополнительные условия (по соглашению сторон).

При этом трудовой договор, по общему правилу, не может снижать уровень гарантий и прав работника, провозглашенных Трудовым кодексом РФ (например, рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, сокращенной нормы; ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть не менее 28 календарных дней, если законодательством не предусмотрена большая продолжительность отпуска и другое).²

¹Чиканова Л.А. Трудовой договор // Хозяйство и право. – 2006. – № 9. – С. 114.

²Трудовой кодекс Российской Федерации. – ФЗ от 30 декабря 2001 г. // Собрание законодательства РФ – 2001. – № 32. – Ст. 330.

При изменении условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель физическое лицо обязан в письменной форме предупредить работника не менее чем за 14 календарных дней (статья 306 ТК РФ). Работодатель - физическое лицо, являющейся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять определенные сторонами условия трудового договора только в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда (ч.1 ст74 ТК РФ).

Отметим, что статья 306 ТК РФ при изменении условий договора не требует регистрации таких изменений в органе местного самоуправления.

Работник в свою очередь, как указано в статье 303 ТК РФ, обязуется выполнять не запрещенную законом работу, определенную этим договором.

Иногда предприниматели оформляют трудовые отношения с работником в виде договора подряда (договора гражданско-правового характера), пытаясь уменьшить свою ответственность и гарантии работника, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, а также минимизировать налогообложение. Такие договоры не подлежат регистрации в органах местного самоуправления. И в спорных ситуациях суд вправе перевести такой договор в разряд трудовых. Последствия этого для предпринимателя могут быть следующими: суд признает вышеназванный договор трудовым, к тому же, как правило, обяжет работодателя восстановить работника, незаконно уволенного, на прежнем месте работы и оплатить ему всё время вынужденного прогула, возместить моральный ущерб работнику и госпошлину истцу.¹

Для лиц, поступающих на работу впервые, работодатель - физическое лицо, согласно статье 303 ТК РФ, обязан оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования. В то же время, согласно статье

¹Молчанова С.А., Трудовой договор: понятие, стороны, содержание.– 2006.– № 9.– С.552.

309 ТК РФ, такой работодатель не имеет права оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

Кроме того, в соответствии со статьей 309 ТК РФ, а также пунктом 3 Правил ведения и хранения трудовых книжек работодатель - физическое лицо, не являющейся индивидуальным предпринимателем не имеет права производить записи в трудовых книжках работников. Если все же работодатель - физическое лицо, не являющейся индивидуальным предпринимателем внесет запись о приеме на работу в трудовую книжку работника, то такая запись считается недействительной и не является основанием для подтверждения стажа.

Кроме оснований, предусмотренных статьей 77 ТК РФ, трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, согласно статье 307 ТК РФ, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором. При этом сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат, также определяются трудовым договором.

При этом возможности работодателя в установлении дополнительных причин увольнения работников не безграничны.

При решении вопроса о правомерности включения в трудовой договор тех или иных оснований его прекращения следует исходить из принципа запрета дискриминации (статья 64 ТК РФ). Необходимо помнить, что если причина увольнения, включенная в договор, основывается на дискриминационных мотивах (например, в качестве основания прекращения трудового договора записано «вступление в профсоюз» или «наступление беременности»), такое увольнение по данному основанию является незаконным.

Согласно абзацу 4 статьи 3 ТК РФ лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда или в суд с заявлением о восстановлении

нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.¹

В случае если индивидуальные трудовые споры не урегулированы самостоятельно работником и работодателем - физическим лицом, такие споры согласно статье 308 ТК РФ рассматриваются в судебном порядке.

Руководство трудовым процессом работников, с которыми был заключен трудовой договор, так или иначе, требует принятия локальных нормативных актов.

Работодатель - физическое лицо, как и юридическое лицо (организация) реализует нормотворческие полномочия самостоятельно и в пределах своей компетенции, предусмотренной законом.

Работодатель - физическое лицо не обязан принимать некоторые локальные нормативные акты. Например, правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, положение о работе с персональными данными работников, положение по оплате, по премированию и так далее, согласно буквальному пониманию ТК РФ обязаны принимать только те работодатели, которые являются организациями. Но если работодатель - физическое лицо все же желает принять такие локальные нормативные акты, он может это сделать.

Однако локальные нормативные акты, которые обязаны принимать все работодатели (например, инструкции по охране труда для работников), должны быть и у работодателя - физического лица.

¹Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Ю.П.Орловский.- М.: Контракт Инфра, - 2007.- С.66.

ГЛАВА 3 ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Одной из перспектив развития института трудового договора можно считать регулирование процесса заключения трудового договора.

К сожалению, в принципе, получается так, что при заключении трудового договора работник фактически остаётся один на один с работодателем. То есть работнику не оказывается квалифицированная юридическая помощь на этом этапе зарождения трудовых отношений. Поэтому юридически неграмотный человек может легко попасть в неприятную ситуацию, связанную с неблагоприятными условиями труда, либо упустить возможность заключить договор на более благоприятных для него условиях.

Конечно же, понятно, что противоречащие трудовому законодательству нормы трудового права, закреплённые в трудовом договоре в последующем можно отменить через инспекцию труда, суд, прокуратуру. Однако вряд ли мы сможем найти человека, который хотел бы ввязываться лишней раз в эти разбирательства. Нам кажется, большинство людей сторонятся обращений в суд или в прокуратуру ни сколько из-за сомнения в возможности решения проблем таким способом, а сколько из-за нежелания участвовать в затяжном и затратном процессе.

Именно поэтому, нам кажется, более разумно будет пресекать такие проблемы в самом начале их зарождения, а именно на этапе заключения трудового договора.

Мы можем найти немало судебной практики о признании положений трудового договора не соответствующим текущему законодательству. Все эти факты являются последствием отсутствия регулирования заключения трудового договора в реальном времени, то есть именно в момент заключения. На текущий момент мы имеем только некое пост регулирование.

Гражданин обращается в суд только после неверно заключённого трудового договора.

Однако речь не идёт о том, что в момент подписания трудового договора за спинами сторон трудовых отношений должен стоять некий надзиратель. Проверку законности заключаемых трудовых договоров можно воспроизвести и в других формах. Например, ввести обязательную проверку трудовых договоров профсоюзам, если таковые имеются. То есть договор, который составил работодатель и с которым ознакомился работник, до его подписания отправляется на проверку соответствия норм трудового права в первичную профсоюзную организацию. Затем, если договор составлен правильно, отправляется на подпись.

Другой вариант, если в организации отсутствует первичная профсоюзная организация.

Мы предлагаем в федеральных судах общей юрисдикции создать посредников, которые будут помогать работнику и работодателю минимизировать риски каждой из сторон. Либо наделить полномочиями действующих медиаторов рассматривать проект трудового договора на стадии его заключения, с целью предупреждения и пресечения возможного трудового спора в дальнейшем.

Нам кажется, что государству более выгодно будет финансировать и совершенствовать уже существующую систему - федеральные суды общей юрисдикции, нежели создавать новый орган для регулирования трудовых отношений.

Не стоит преуменьшать необходимость введения при осуществлении возможного досудебного производства в будущем определенного посредничества при разрешении трудовых споров. Такого рода посредничество в любом случае необходимо высокоразвитому обществу.

Другой перспективой развития института трудового договора можно считать сближение трудового договора с договорами частного права при сохранении первым самостоятельности.

Являясь основанием возникновения и существования трудовых правоотношений, трудовой договор выполняет функцию их специфического регулятора, что позволяет сторонам индивидуализировать свои интересы. Юридическое значение трудового договора состоит также в развитии трудовых правоотношений путем изменения сторонами его условий¹. Трудовой договор формирует договорный способ регулирования трудовых отношений, который вместе с государственным способом составляет один из основных принципов трудового права (ст. 2 ТК РФ).

Проблема роли и содержания трудового договора - центрального звена трудового права - была и остается предметом дискуссий ученых и практиков. Корифеи науки трудового права А.Е. Пашерстник и Н.Г. Александров, другие известные ее представители (О.В. Смирнов, А.С. Пашков, Р.З. Лившиц, В.Н. Скобелкин, А.И. Процевский) расходились во мнениях по поводу назначения и места трудового договора в формировании и развитии трудового правоотношения².

Полемика ученых по поводу роли трудового договора в возникновении и развитии правоотношения а priori предполагали активное участие государства (публично-правовая составляющая), отводя непосредственную договоренность сторон (кроме согласия на работы) на второй план. Тем самым предавалась забвению идея Л.С. Таля о сугубо частноправовом характере трудового договора, согласно которой работник и работодатель лучше, чем законодатель, знают, о чем договариваться, чтобы обеспечить взаимные интересы. А на долю закона, по мысли Л.С. Талья, оставалось обеспечение формальных условий для такой договоренности.

В условиях многообразия правовых форм собственности и видов занятости управление трудовыми процессами протекает под влиянием закономерностей рынка труда, использования экономических законов

¹Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части // Проспект. –2003. –№ 1. –С. 15.

²Лушников А.М., Лушникова М.В. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование) – Ярославль, 2010. – Т. 2. – С.121.

стоимости, конкуренции, роста производительности труда. Складывающиеся при этом трудовые отношения формируют предпосылки для поиска оптимальных направлений и выбора эффективных способов их правового обеспечения. В одних случаях используется режим обязательных (императивных) предписаний, в других применяется договорный порядок регулирования, а в большинстве случаев предполагается единство частного и публичного начал в регламентации трудовых отношений.

Каковы перспективы данного симбиоза в регламентации труда наемных работников? Какому способу следует отдать приоритет в регулировании новых видов занятости граждан? Наконец, какова динамика сочетания этих элементов применительно к принципам и институтам гражданского общества?

Присутствие в трудовом праве России двух способов регулирования трудовых отношений - государственного и договорного - существует давно; их сочетания и приоритеты зависели от различных факторов, целей и задач, стоящих перед страной в конкретно-историческом периоде, политики государства в области использования рабочей силы. В советский период, например организация «социалистического труда» строилась главным образом на государственном способе регулирования труда рабочих и служащих с единым работодателем на условиях применения административного порядка распределения и перераспределения кадров между районами страны, отраслями производства и предприятиями.

На долю трудового договора (частноправовая составляющая) приходилась формальная фиксация императивных предписаний, ибо предмет взаимной договоренности сторон составляли условия труда, определяемые общими рамками закона заранее.

В действующем трудовом законодательстве сохраняются правовые нормы и требования, по своему содержанию и целевому назначению тяготеющие к регулированию труда ушедшей эпохи, когда приоритет отдавался централизованному, государственному способу регламентации

трудовых отношений, оставляя на долю взаимной договоренности сторон лишь несколько вопросов. Поэтому нельзя не согласиться с высказанным в научной литературе мнением, что трудовой договор лишь повторяет содержание нормативных источников, а предметом контроля (надзора) государственных органов является проверка соответствия условий трудового договора требованиям норм ТК РФ, а не фактическое выполнение обязанности работодателя по данному соглашению.

Сегодня трудовой договор как непосредственное соглашение сторон (работника и работодателя) не использует полностью свое предназначение, потенциальные возможности юридически оформить и обеспечить реализацию взаимных интересов, вызываемых индивидуальными особенностями организации труда. Работник и работодатель продолжают находиться в своеобразном плену у существующей системы формирования условий трудового соглашения, определяемой нормами ТК РФ. Так, даже дополнительные (факультативные) условия диктуются Кодексом в части своего назначения: об уточнении места работы и рабочего места; об испытании при приеме на работу; о неразглашении охраняемой законом тайны и т.п.¹

Такие требования не исчезают, когда договорный порядок конкретизации взаимоотношений прямо допускается законом. Например, при оплате работы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров небюджетных организаций предметом взаимной договоренности сторон может быть только размер заработка, а не режим и процедура его выплаты, установленные одинаково для всех наемных работников статьей 136 ТК РФ «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы».

Работники небюджетных организаций даже по договоренности не могут отказаться от авансовых платежей. Аналогичная «свобода» трудового

¹Гражданское право/ Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого.– М.: Проспект, 2003. –Т. 1. – С. 15.

договора работника и работодателя имеет место и в других институтах трудового права.

В отличие от Трудового кодекса РФ Кодекс труда Франции 2008 г., как и ранее действовавшие кодексы труда, не закрепляет обязательный или дополнительный перечень условий для внесения в трудовой договор. В соответствии с трудовым законодательством Франции, которое опирается на нормы, разработанные Евросоюзом (Директива ЕЭС 91/533), в трудовой договор включается минимальный объем сведений о работнике и работодателе: место работы, должность (краткое описание трудовой функции), заработная плата и порядок ее выдачи.¹

Остальные условия труда определяются непосредственно сторонами. Вернемся в Россию. Выход за пределы общих положений закона, реальное проявление сторонами самостоятельности в выборе и оценке желаемых условий индивидуального труда, диктуемых личными, материальными, профессиональными, интеллектуальным и другими интересами участников договорных отношений, чреват опасностью быть предметом внимания надзорно-контрольных органов.

У предпринимателей отсутствует понимание, почему в договорном порядке, исходя из интересов сторон и реальной производственной обстановки (срочная работа, летний сезон, стремление заработать и др.), нельзя увеличить на один-два часа недельную продолжительность рабочего времени на своем предприятии, рабочем месте, в то время как ТК РФ допускает без всякого ограничения такую работу (по совместительству) последовательно у нескольких работодателей. Ведь ограничения времени совмещаемой работы установлены лишь в отношении одного работодателя. Характерный пример. Работник Курского вокзала, занятый обслуживанием пассажиров, ежедневно после работы ожидающий 1,5 часа отправления электрички домой, не может увеличить свой рабочий день на один час, что

¹Мясникоф И. Об условиях трудового договора в России и Франции // Трудовое право России и стран Евросоюза. – 2011 – № – С.200.

устроило бы обе стороны трудового договора. Не принимаются во внимание ни конкретные условия, в которых находятся участники трудового отношения, ни их сугубо индивидуальные интересы, ни иные обстоятельства, обуславливающие отклонения от общей нормы.

Юридически закреплена ситуация: сокращение нормальной продолжительности рабочего времени в неделю по соглашению сторон на 10 - 20 часов допустимо (ст. 93 ТК РФ), а увеличение на один - два часа 40-часового предела будет уже считаться для нашего работника условием, снижающим уровень его правовых гарантий (ст. 9 ТК РФ). Такой парадокс послужил поводом для внесения Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) предложения о корректировке ТК РФ в сторону расширения прав работника и работодателя непосредственно договариваться по широкому кругу вопросов организации труда на своем предприятии, рабочем месте, исходя из взаимных интересов сторон.¹

Так, проект корректировки Кодекса, предложенный Комитетом РСПП по рынку труда и кадровой стратегии, поддержанный совместной Рабочей группой общероссийских объединений профсоюзов и работодателей, содержит предложение о введении в исторически сложившийся механизм 40-часовой рабочей недели двух понятий – «неполная занятость» и «сверхзанятость по желанию работника».

Хотелось бы согласиться с мнением этих авторов, ведь это позволит трудоголикам растягивать рабочую неделю по своему усмотрению в интересах дополнительного заработка. Трудиться будет разрешено прежде всего по месту основной работы, а условия индивидуальной организации и оплаты труда будут определяться непосредственно соглашением сторон. Иными словами, ставится вопрос о сугубо договорном способе

¹Костян И.А. Трудовой и гражданско-правовой договоры: основные отличия // «Справочник кадровика». – 2006. – №8. – С54.

определения сторонами трудового договора рамок индивидуального рабочего времени и условий его оплаты.

Нам представляется, что по договоренности сторон вполне допустима ситуация, когда категория «сверхурочная работа» и формы ее компенсации могут расширяться в своем традиционном понимании и применении; связываться не только с привычным повышением оплаты труда за переработанные часы, но и с получением иных ценностей, интересующих участников трудового процесса.

К таковым можно отнести повышение заработка (оклада), перевод на другую, более престижную работу, дополнительный отпуск, оплачиваемую работодателем туристическую поездку, предоставление денежных средств займа, оплату арендуемого жилого помещения и проч. Нормативные документы многих компаний (акционерные общества, холдинги) предусматривают разнообразные способы компенсации переработки, выходящие за пределы нормальной продолжительности рабочего времени, установленного ТК РФ. Условием привлечения к дополнительной работе, естественно, является письменное согласие работника о сроке такой переработки, а ранее - предварительная договоренность сторон о виде и размере компенсации.¹

Предлагаемый вариант правового обеспечения индивидуальных возможностей работников предполагает уточнение ряда действующих организационно-правовых постулатов. Например, о роли трудового договора как основного источника регулирования индивидуального трудового соглашения, достигнутого сторонами в конкретном случае, которое может (в части объема условий труда, прав и гарантий) отличаться от общих положений и требований, содержащихся в нормах ТК РФ.

Здесь можно говорить о правомерности (свободе) отказа работника от общих прав и гарантий, предоставление которых регламентируется

¹Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Проблема недействительности условий трудового договора // Законодательство и экономика. – 2007. – № 6. – С. 11.

законодательством в пользу достижения сугубо индивидуального интереса (материального, производственного, бытового и проч.).

Вопросы «противостояния» общего и частного в деле формирования и регулирования условий труда работников могут быть предметом внимания не только надзорно-контрольных органов при проверках соблюдения трудового законодательства, но и производственных советов, создание которых в организациях предусмотрено Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

В целях расширения участия работников в управлении организациями производственные советы должны быть наделены полномочиями в части решения совместно с работодателями социально-трудовых задач и соблюдения индивидуальных интересов работников.

С необходимостью расширения договорного способа регулирования трудовых отношений связана и проблема правового обеспечения дистанционного труда. Этот новый вид занятости, труд «вне офиса» нуждается в принципиально новом подходе к организации повседневного труда наемного работника, контролю над его действиями «на дистанции», учету рабочего времени и результатов труда через Интернет.

На этот счет в действующем ТК РФ прямых решений нет. Подходящий режим ненормированного рабочего дня нельзя использовать для данной категории работников из-за «твердой» установки порядка его применения: ненормированный рабочий день как особый режим работы устанавливается для отдельных работников (согласно перечню должностей), когда возникает необходимость их эпизодического привлечения к выполнению трудовой функции за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

Но дистанционная работа далеко не всегда эпизодична. Подтверждается практика, когда новые виды занятости обычно порождают трудовые отношения, которые не регламентируются нормами действующего

ТК РФ, а требуют гибких режимов обеспечения, достигаемых только в ходе договоренности сторон по широкому кругу вопросов.

Представляется, дальнейшее развитие договорного способа регулирования труда наемных работников должно более тесно связываться с формируемым в России гражданским обществом (или участием граждан в общественной жизни), для которого характерна система самостоятельных и независимых от государства общественных институтов и отношений, обеспечивающих условия для реализации частных потребностей индивидов и их коллективов.

Посредством гражданского общества личность и ее деятельность по реализации своих прав, свобод, потребностей охраняется от чрезмерного государственного вмешательства и регулирования, что формирует демократический характер государства.¹

Члены гражданского общества обладают возможностью контролировать деятельность государства, его аппарата, оказывать влияние на чиновников правительственных организаций. Ученые полагают, что гражданское общество формирует базу для существования независимых форм социальной активности и самоорганизации социальных групп, индивидов. Это закрепляет навыки отстаивания своих интересов в условиях, препятствующих движению к декларированным целям.

В рамках гражданского общества апробируются необходимые для общественного развития нормы и правила, в дальнейшем, если это окажется целесообразным, закрепляемые на уровне создания новых политических и социально-экономических общегосударственных форм, т.е. становятся новыми институтами.

Полагаем, правила реализации индивидуальных интересов в сфере труда путем взаимной договоренности участников ближе гражданскому обществу, нежели императивные требования.

¹Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права – Екатеринбург, 2006.– С. 174.

Трудовые отношения и порядок их регулирования действующим ТК РФ еще далеки от идей гражданского общества, поскольку их сердцевину составляют идеи и положения, сложившиеся в прежнюю эпоху и рассчитанные на регламентацию условий труда, характерных для своего времени. К тому же юридическая наука только формирует организационно-правовую основу для развития таких принципов управления персоналом (человеческим капиталом), как самоорганизация, саморегулирование, самоконтроль.¹

Трудовому праву предстоит разработать механизм, способствующий развитию социально-трудовой активности работников с помощью применения новых видов гарантий, стимулов, поощрений, чтобы обеспечивать постепенное «вхождение» процесса регулирования трудовых отношений в практику гражданского общества.

В гражданском и административном праве успешно идет процесс «перехода» отдельных групп общественных отношений от государственного регулирования к саморегулированию.

В качестве юридической базы достаточно назвать Федеральный закон от 1 декабря 2007 г. № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях».

Первый Всероссийский форум саморегулируемых организаций (Москва, 2011 г.) прошел под девизом «От государственного регулирования - к саморегулированию».

Саморегулирование как антипод государственного способа регламентации общественных отношений может включать в себя негосударственный порядок формирования и взаимодействия членов саморегулируемых организаций (СРО), общественных структур, привлечения их к выработке режима регулирования таких отношений и активного в них участия для достижения поставленных целей. В настоящее время федеральными законами предусмотрено создание саморегулируемых организаций в различных сферах деятельности, в

¹Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части – Проспект. – 2003. – № 1. – С. 15.

частности: СРО арбитражных управляющих, управляющих компаний, профессиональные объединения страховщиков, СРО профессиональных участников рынка ценных бумаг, негосударственных пенсионных фондов. Такие саморегулируемые организации наделяются правом контроля над собственными действиями и их результатом (самоконтроль), создавая тем самым условия для снижения, а в перспективе - исключения применения государственного контроля в нынешней форме.

Мы полагаем, что настало время трудовому праву взять за основу своего совершенствования и развития опыт создания СРО, способных действовать на различных участках управления социально-трудовыми отношениями, скажем, обучения и повышения квалификации работников, при аттестации рабочих мест и оценке состояния охраны труда, осуществлении контроля (совместно или с участием инспекций профсоюзов) над соблюдением трудового законодательства.

Заметим: саморегулируемые организации на современном этапе управления экономикой могут и должны создаваться в качестве противовеса государственной бюрократической системе, выступать как форма борьбы с коррупцией и другими негативными явлениями.

Шаг в таком направлении уже сделал Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», который наряду с традиционным регулированием споров, возникающих из различных, в том числе трудовых, правоотношений, допускает их разрешение в альтернативном порядке, с помощью процедуры медиации - способа урегулирования споров при содействии медиатора (независимого физического лица, посредника) на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения. Такой альтернативный механизм, применяемый при регулировании конкретного круга общественных отношений, например, при разрешении индивидуальных трудовых споров (КТС и др.), следует рассматривать как дальнейшее

расширение демократических начал в управлении социальными процессами общества.

Для гармонизации социальных отношений, содействия развитию партнерских деловых отношений, оказания помощи в разрешении конфликтов, в том числе урегулирования индивидуальных трудовых споров, медиаторы (посредники) могут объединяться в самостоятельные организации, действующие на началах саморегулирования: разрабатывают и утверждают условия членства медиаторов, утверждают стандарты и правила профессиональной деятельности, разрабатывают порядок проведения процедуры медиации, устанавливают меры дисциплинарной ответственности своих членов.¹

Одной из основных функций СРО медиаторов является осуществление контроля над профессиональной деятельностью своих членов в части соблюдения ими требований федеральных законов, стандартов и правил саморегулируемой организации (самоконтроль).

По мере развития гражданского общества трудовое право должно увеличивать долю договорного способа регулирования трудовых отношений, уменьшая тем самым прямые государственные решения и конструкции в управлении трудом, а также создавать условия для передачи ряда организационно-правовых методов регулирования трудовых отношений в руки самоуправляемых организаций. Представляется целесообразным под эгидой профсоюзов (ФНРП) организовать в отдельной отрасли производства проведение социально-правового эксперимента по проверке эффективности контроля над соблюдением трудового законодательства силами и средствами созданной для этого саморегулируемой организации.

Во многом воплощению идеи саморегулирования в трудовом праве, в основе которого лежит договорный способ формирования взаимоотношений сторон трудового договора, способствовало бы развитие надомного труда. В

¹Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права – Екатеринбург: – 2006.– № 1.–С. 154.

России такая форма организации труда работников недостаточно развита: надомников насчитывается едва 3 млн., а в Европе их число достигает 100 млн. человек.

Государству необходимо решить вопрос ратификации Конвенции МОТ № 177 о надомном труде (1996 г.) и на ее основе принять федеральный закон, закрепляющий в соответствии с Конвенцией более эффективный режим надомного труда по сравнению с определенным главой 49 ТК РФ, а также предусмотреть право надомников на формирование самостоятельного объединения - профсоюза надомников. А пока Минздравсоцразвития России предстоит четко сформулировать свою позицию применительно к положению статьи 19 Устава МОТ: в отношении нератифицированных конвенций государства-члены должны сообщать об обстоятельствах, препятствующих ратификации конвенций.

В заключение отметим такую важную роль трудового договора, как способность наряду с обычной регламентацией трудовых отношений выступать регулятором имущественных отношений работника с работодателем. В Трудовом кодексе РФ имеется ряд статей, прямо указывающих: трудовые правоотношения могут дополняться правоотношениями имущественного характера и регламентироваться единым источником - трудовым договором. По своему содержанию и назначению имущественные отношения, регулируемые трудовым договором, аккумулируют элементы гражданско-правовых отношений, складывающихся обычно при договорах купли-продажи, подряда, хранения, перевозки.

В случае возникновения спора, касающегося имущественных интересов сторон, статья 393 ТК РФ характеризует такой спор в суде как возникающий «по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер». Итак, где и когда появляются условия трудового договора, носящие гражданско-правовой характер, способные быть предметом индивидуального

трудового спора и судебного разбирательства? На этот вопрос отвечает глава 49 ТК РФ об особенностях регулирования труда надомников.

Как известно, работник, заключивший трудовой договор о работе на дому (по Конвенции МОТ № 177 о надомном труде - работе в любом месте вне пределов производственного помещения работодателя) имеет право для выполнения работы (изготовления продукции) приобретать сырье, материалы, полуфабрикаты, в том числе у указанных работодателем лиц и на определенных им условиях; должен хранить изготовленную продукцию до вывоза работодателем; может быть обязан самостоятельно доставлять ее (собственным транспортом) работодателю, что свидетельствует об установлении имущественных отношений.

Статья 310 ТК РФ прямо определяет: порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором.

Возникающие в таких случаях между сторонами трудового договора разногласия имеют имущественную, стоимостную природу, могут и должны быть предметом возможного спора о невыполнении либо ненадлежащем выполнении принятых обязательств по хранению, перевозке, оказанию иных услуг и оплате понесенных расходов.

Трудовое правоотношение, в котором находятся стороны, выступает здесь правовым основанием для:

- возникновения имущественных (хозяйственных) связей между надомником и работодателем;
- появления обязанности сторон оформить такие хозяйственные взаимоотношения трудовым договором (дополнительным соглашением);
- реализации права работника (надомника) на освобождение от уплаты пошлин и судебных расходов при обращении в суд с иском по поводу

невыполнения либо ненадлежащего выполнения обязательств "гражданско-правового характера".

Полагаем, аналогичные отношения могут складываться при возмещении работодателем расходов за использование личного имущества работника в интересах организации (ст. 188 ТК РФ), а также при возникновении разногласий, связанных с предоставлением (не предоставлением) работнику обещанного жилого помещения в пользование; денежных средств в займы на его покупку или наем и пр. Возможны иные случаи «ухода» трудового договора в регулирование «нетрудовых» отношений.

Без активного участия трудового договора невозможно определить рамки взаимоотношений, конкретизировать права, обязанности и ответственность сторон при применении столь эффективной формы стимулирования труда, какой сегодня является социальный пакет (соцпакет).

На современном рынке труда соцпакет становится неотъемлемой частью трудового договора. Его содержание весьма разнообразно: бонусы, дополнительные отпуска с оплаченной туристической поездкой; завтраки и обеды, доставка на работу (с работы) транспортом работодателя, оплата мобильной связи и домашнего интернета, оплата образования детей сотрудника, оплата медицинского обслуживания и посещения образовательных центров; выдача кредита (ссуды) на приобретение жилого помещения или его аренду; страхование рисков, связанных с работой и т.п. Складывающийся при этом социально-правовой механизм дополнительных льгот и услуг, предоставляемых работнику сверх установленных трудовым законодательством за счет средств работодателя (компании) и по его усмотрению, законодательством не регламентирован.

Использование метода взаимной договоренности сторон позволяет:

- конкретизировать права и обязанности сторон при использовании соцпакета на различных стадиях трудового правоотношения;

- отграничить участие норм трудового права от норм гражданского (корпоративного, финансового) законодательства при регламентации отдельных элементов соцпакета (страхования, медобслуживания и проч.);
- определить судьбу соцпакета при дисциплинарных нарушениях работника, а также при отсутствии средств у работодателя (компании);
- определить характер и условия возникновения возможного конфликта (спора), связанного с применением соцпакета, который может приобретать отмеченные выше гражданско-правовые черты.

Современные методы управления человеческим капиталом требуют более эффективного правового регулирования трудовых отношений, что может быть достигнуто только на основе расширения («раскрепощения») возможностей трудового договора.

Предметом взаимной договоренности должны быть любые интересующие стороны условия труда. К тому же одна из характерных черт гражданского общества - уменьшение влияния государства и его структур публичной власти на поведение граждан - применительно к сфере труда, может быть достигнута с помощью официального расширения роли трудового договора, как основного способа управления трудовыми процессами, исключительного средства формирования индивидуальных интересов его участников. На долю публичной власти останется обеспечение функционирования индивидуальных соглашений о труде и его свободе от возможных нарушений.

Полагаем, что в качестве возможных направлений совершенствования трудового законодательства актуальными в ближайшее время будут оставаться усиление договорных начал и свободного усмотрения сторон в установлении трудовых отношений, сближение трудового договора с договорами частного права при сохранении первым самостоятельности. Другим важным направлением развития трудового законодательства, в частности института трудового договора, должно стать введение норм, регулирующих такие новые формы трудовых отношений, как домашний труд

и дистанционная занятость, а также совершенствование норм, направленных на предотвращение дискриминации в сфере труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В новой редакции Трудового кодекса основным документом, по которому строятся отношения работника и работодателя, по-прежнему остается трудовой договор. Однако, его содержание и форма существенно изменились. Появилась принципиально новая классификация условий трудового договора, которые делятся на обязательные и дополнительные.

Первое, на что следует теперь обращать внимание при оформлении трудового договора, - как раз на наличие в нем и правильную четкую формулировку обязательных условий. Отсутствие в трудовом договоре хотя бы одного из обязательных условий, например, об оплате труда, дает основание правовому инспектору привлечь организацию к административной ответственности.

Важное место трудового договора в современных правоотношениях очевидно. Так как работодатель теперь обязан строго соблюдать трудовое законодательство, что существенно охраняет и гарантирует права работника.

В практической деятельности нельзя не заметить стремление каждого работника в четком обозначении не только своих обязанностей, но и прав, он все чаще хочет быть уверенным в будущем результате своей трудовой деятельности. Правильно и грамотно заключенный трудовой договор, может усилить мотивацию и заинтересованность работника в труде, от чего зачастую зависит производительность производства в целом. Для работодателя, заключенный, на основании действующего законодательства трудовой договор является способом воздействия на работника для надлежащего исполнения им своих обязанностей, а для работника - это уверенность в настоящем и будущем, гарантированное социальное обеспечение.

Не стоит преуменьшать необходимость введения при осуществлении возможного досудебного производства в будущем определенного

посредничества при разрешении трудовых споров. Такого рода посредничество в любом случае необходимо высокоразвитому обществу.

В качестве возможных направлений совершенствования трудового законодательства актуальными в ближайшее время будут оставаться усиление договорных начал и свободного усмотрения сторон в установлении трудовых отношений, сближение трудового договора с договорами частного права при сохранении первым самостоятельности. Другим важным направлением развития трудового законодательства, в частности института трудового договора, должно стать введение норм, регулирующих такие новые формы трудовых отношений, как домашний труд и дистанционная занятость, а также совершенствование норм, направленных на предотвращение дискриминации в сфере труда, регулирование процесса заключения, изменения трудового договора.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конвенция Международной организации труда № 29 года о принудительном или обязательном труде № 29 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. –Т. I. – Женева, Международное бюро труда.–1991.

2. Кодекс законов о труде Российской Федерации (введен в действие с 1 апреля 1972г.Законом РСФСР от 9 декабря 1971 г.) // Ведомости Верховного Совета РСФСР. – 1971. – №50. –ст. 1007.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197–ФЗ, (с последующими изменениями и дополнениями) //Собрание законодательства РФ. – № 27. –2006.

4. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2006.

5. Гражданский кодекс РФ Ч. 1от 30.11.1994 № 51–ФЗ в ред. от 05.02.2007г., Ч.2 от 26.01.1996г. № 14–ФЗ в ред. от 20.04.2007г., Ч.3 от 26.11.2001г. № 146–ФЗ в ред. от 03.06.2006г. с изм. от 29.12.2006г. – Н.: Сиб.унив. изд-во. –2006.

6. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 138–ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Российская газета. – 2002. – № 220.

7. Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 26 декабря 1995г. (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ.–1996. – № 1. – ст. 25.

8. Федеральный Закон от 8 февраля 1998г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. –1998. – № 7. – ст. 785.

9. Федеральный закон «О крестьянском (фермерском) хозяйстве» от 11.06.2003 № 74 – ФЗ // Собрание законодательства РФ.– 2003.–№ 24.–ст. 2249.

10. Закон Российской Федерации от 25 июня 1993г.№ 5242–1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями) // Российская газета. – 1993.– № 152.

11. Бюллетень Министерства труда Российской Федерации. – 1993г. – №1–2.

2 Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

12. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных норм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда РФ. – 2004.–№ 5.

13. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004г., «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2004.– № 72.

3 Литература

14 Баркашова С.В. Рассмотрение судами споров о заключении трудовых договоров / С.В. Баркашова.–М.: Профи, 2004.– 326 с.

15 Бойченко Т.А. Трудовые споры, вызванные ошибками при заключении и оформлении трудового договора / Т.А. Бойченко // Справочник кадровика. – 2005.– №3.–С.25– 27.

16 Бондаренко Э.Н. Заключение трудового договора: противоречия и пробелы в Трудовом кодексе Российской Федерации / Э.Н.Бондаренко// Право и экономика. – 2004.– № 9.– С. 36-38.

17 Буянова М.О. Отграничение трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом / М.О. Буянова// Справочник кадровика».– 2004. – № 11.–65 с.

18 Буянова М.О. Прекращение трудового договора по соглашению сторон / М.О. Буянова // Кадровик. – 2004.– №12.–85 с.

19 Буянова М.О. Трудовое право в вопросах и ответах / М.О. Буянова. – М.:Проспект, 2004.–96 с.

20 Викторов И.С. Исполнение законодательства о трудовом договоре / И.С.Викторов// Трудовое право.–2005.– №4.– 85 с.

21 Вольдман Ю.Я. Новый трудовой кодекс Российской Федерации: пробелы, упущения, противоречия, ошибки / Ю.Я. Вольдман // Гражданин и право. – 2002.– № 5.–126 с.

22 Головина С., Мершина Н., Срочные трудовые договоры в Трудовом кодексе и решениях Конституционного Суда / С. Головина // Российская юстиция.– 2004. – № 3.– С.52– 56.

23 Горелко Н.А. Достоинства и недостатки ТК РФ / Н.А.Горелко // Юрист.– №10.–2006 г. – С.96.

24 Гейц И.В. Сравнительная характеристика положений нового Трудового кодекса РФ с ранее действующей нормативной базой по вопросам труда / И.В.Гейц // Консультант бухгалтера. – 2002 – № 3.– 95 с.

25 Гусов К.Н., Толкунова В.Н., Трудовой договор / К.Н.Гусов. – М.:ИЗДАТЕЛЬСТВО 2002.– 65 с.

26 Дворников И., Лившиц Р., Румянцева М. Трудовое законодательство / И. Дворников // Справочная книга для профактива. – М.:Профиздат, 1971.–92 с.

27 Ершова Е.А. Заключение трудового договора / Е.А. Ершов // Юрист. –2005. –№4.– 74 с.

28 Ершов В.В. Применение трудового права / В.В. Ершов // Законность – 2004.– №6.– 52 с.

29 Захарова И.В. Некоторые проблемы применения законодательства о срочном трудовом договоре / И.В.Захарова // Справочник кадровика. – М.: 2004.– №7.– 136 с.

30 Карсетская Е. Порядок заключения срочного трудового договора/ Е. Карсетская.– М.: ФПА АКДИ // Экономика и жизнь. – 2002. – № 4.– С.41–45.

31 Кашанина Г.В. Основы российского права / Г.В.Кашанина. – М.: Юридическая литература, 1996.– 63 с.

32 Козлова Т.А. Трудовой договор: понятие и его содержание / Т.А.Козлова// Трудовое право. –2006.– №2.– 98 с.

33 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с последними изменениями на 20 октября 2006г // отв. ред. Ю.П.Орловский. – М.: Контракт Инфра–М,2007.– 78 с.

34 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации // отв. ред. В.В. Пиляева. – М.: КНОРУС, 2006.– 41 с.

35 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, Абрамова // отв.ред. Ю.П. Орловский, 3-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: Контракт Инфра, 2007.– 53 с.

36 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) новая ред. О.В. Смирнов, 5-е изд., перераб. и доп. – М.: КноРус, 2007.– 55 с.

37 Кондратьева О. Испытательный срок: попытка или пытка / О. Кондратьева // Бизнес-адвокат. – 2004.– № 18.– 89 с.

38 Корнейчук Г. Трудовой договор / Г. Корнейчук // Право и экономика. – 2006.– № 7.– 56 с.

39 Коршунова Т.Ю. Особенности прекращения трудового договора / Т.Ю. Коршунова // Справочник кадровика. – 2005.– № 10.– 89 с.

40 Костян И.А. Трудовой и гражданско-правовой договоры: основные отличия / И.А. Костян// Справочник кадровика. –2006.– №8.–С.12–15.

41 Кацва А.М. Трудовые отношения и коллективные действия в современной России: политические, правовые и социальные аспекты / А.М.Кацва. – М.: Эдиториал УРСС, 2006. – 448 с.

42 Куренной А.М. Правовое регулирование трудовых отношений с руководителями организаций/ А.М.Куренной. // Закон– 2004. – №1.– 54 с.

43 Липатова И.Ю. Правомерность заключения срочных трудовых договоров в свете нового Трудового кодекса РФ / И.Ю. Липатова // Трудовое право. – 2002.–№ 8.–85 с.

44 Ломакина Л.А. Вопросы теории и практики заключения трудового договора / Л.А. Ломакина // Законодательство и экономика. – 2006.– №2.– 52 с.

45 Лушникова М. Содержание трудового договора: теория и практика / М. Лушникова // Человек и труд. –2005. – №10.– 63 с.

46 Метелева Я.В. Срочный трудовой договор: практика применения / Я.В. Метелева// Российский налоговый курьер. –2005.– №9.– 52 с.

47 Мартиросян Э.Р. Комментированный обзор изменений и дополнений, внесенных в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 года №90-ФЗ, ТК РФ новая редакция/ Э.Р.Мартиросян. – Н.:РИПЭЛ,2006 – 625 с.

48 Микушина М.Н. Трудовой договор/ М.Н. Микушина. – М.: Издательский центр Мысль, 2007.– 58 с.

49 Молчанова С.А. Трудовой договор: понятие, стороны, содержание / С.А. Молчанова. – М.: Профи, 2006.– 96 с.

50 Нестерова Т.Фактическое допущение к работе / Т.Нестерова// Законность. – 2003. – № 3.– 98 с.

51 Полозов В. Нельзя подменять трудовой договор гражданско-правовым / В. Полозов // Российская юстиция. – 2006.– № 7.–125 с.

52 Попова О.В. Трудовой и гражданско-правовой договор: сходство и различия / О.В. Попова // Для кадровика: трудовые споры (прил.к журн. «Справочник кадровика»). –2005.– С.36– 38.

53 Попонов Ю.Г. Об отказе в приеме на работу / Ю.Г.Попонов// Справочник кадровика. –2005. –№5.– 95 с.

54 Основы советского права // Под ред. проф. Д.Магеровского - М.: Государственное издательство, 1927.–69 с.

55 Соболев С.А. История становления трудового договора в России / С.А.Соболев// Государство и право. –2002.– №2.– 63 с.

56 Трубецкой Е.Н. Лекции по энциклопедии права / Е.Н.Трубецкой// Москва, Типография Императорского Московского Университета. – 1909 г. – 56 с.

57 Шершеневич Г.Ф. Торговое право / Г.Ф. Шершеневич // Торговые деятели. Изд.четвертое. – СПб.:–1908 .– 85 с.

58 Цыпкина И.С., Циндяйкина Е.П. Трудовой договор, учебно-практическое пособие / И.С.Цыпкина. – М.: Профи, 2006. – 58 с.

59 Чиканова Л.А. Трудовой договор / Л.А.Чиканова// Хозяйство и право. – 2006.– №9.– 52 с.

60 Чиканова Л.А. Трудовой договор/ Л.А.Чиканова// Трудовое право. – М.: Профи, 2004.– №4.– 59 с.

61 Шкловец И.И. Трудовой кодекс: практика применения / И.И. Шкловец// Финансовая газета. –2004. – №8.– 98 с.