

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)»
Юридический институт
Кафедра «Кафедра трудового, социального права и правоведения»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой ТСПиП

_____ Г.Х. Шафикова

_____ 2019г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

ПРОБЛЕМЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НА
СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

ЮУрГУ – 40.03.01. 2015. Ю-433

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы

Протченко Елена Анатольевна,
старший преподаватель

_____ 2019г.

Автор выпускной

квалификационной работы

Черемных Анна Валерьевна

_____ 2019г.

Нормоконтролер

Филиппова Эльвира Маисовна,
доцент кафедры

_____ 2019г.

Челябинск 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	7
Глава 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	
1.1 Понятие и значение трудового договора в современных условиях.....	10
1.2 Порядок заключения трудового договора	24
Глава 2 НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	
2.1 Необоснованный отказ при приеме на работу и в заключении трудового договора.....	35
2.2 Проблемы заключения трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями	43
2.3 Проблемы заключения трудового договора с инвалидами	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	60
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	64

ВВЕДЕНИЕ

В структуре Трудового кодекса РФ значительное место занимает трудовой договор. Ему посвящены четыре главы, которые предусматривают серьезное обновление этого центрального института трудового права. Заключение трудового договора посвящена 11 глава Трудового кодекса.

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

Заключение трудового договора подобно возникновению между сторонами трудового договора трудовых отношений, до этого между сторонами существуют отношения трудоустройства у конкретного работодателя, и те, и другие отношения регулируются нормами Трудового кодекса РФ. Заключение трудового договора представляет собой промежуточную стадию развития правоотношений, когда трудоустраивающееся лицо превращается в работника. Данное превращение законодательно регулировано в форме процедуры трудоустройства у конкретного работодателя. Необходимо учитывать, что заключение трудового договора и процедура трудоустройства не тождественны, так как порок процедуры не означает не возникновение трудовых отношений.

Уже на этапе приема работника на работу - при заключении трудового договора - определяются условия труда, его оплаты, предоставления дополнительных льгот и компенсаций и другие условия, 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 определенных ошибок.

Актуальность темы исследования определяется необходимостью знания основных вопросов трудового законодательства и особенностей трудовых правоотношений в области заключения трудового договора. В современных социально-экономических и политических условиях реформируется трудовое законодательство. Происходит демократизация трудового права, связанная с механизмом установления, изменения и прекращения трудовых отношений, также возрастает правовая защищенность работников.

Целью квалификационной работы является исследование тенденций развития института трудового договора и выявление проблем при заключении трудового договора на современном этапе развития трудового права.

Для достижения указанной цели были поставлены следующие задачи:

- 1) Рассмотреть понятие и значение трудового договора в современных условиях;
- 2) Изучить порядок заключения трудового договора;
- 3) Проанализировать необоснованный отказ при приеме на работу и в заключении трудового договора;
- 4) Исследовать проблемы заключения трудового договора с беременными женщинами, лицами с семейными обязанностями, инвалидами.

Объектом исследования в выпускной квалификационной работе являются общественные отношения, складывающиеся по поводу заключения трудового договора.

Предмет исследования – совокупность нормативно-правовых актов, регулирующих институт трудового договора, материалы судебной практики.

Методы исследования: системный подход, анализ теоретических источников, анализ документов и обработка информации, наблюдение, анализ и синтез.

Проблемами заключения трудового договора занимались: Балицкий К.С., Бугров Л.Ю., Головина С.Ю., Джигоев В.В., Ибрагимов А.М., Иващенко В.Г., Осипов С.В., Магомедова А.Г., Мачковский Л., Мирская Т.И., Лушников А.М., Лушникова М.В., Таль Л.С., Шумова Ю.В. и др.

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

Структура работы продиктована целями и задачами исследования и включает в себя: введение, основную часть, состоящую из двух глав, объединяющих пять параграфов, заключение и библиографический список. Первая глава посвящается исследованию заключения трудового договора. Вторая глава посвящается некоторым проблемам заключения трудового договора на современном этапе развития трудового права.

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1.1 Понятие и значение трудового договора в современных условиях

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ труд является свободным, каждый вправе свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию¹. Антитезой свободного труда является принудительный труд, который в соответствии с Конвенцией Международной организации труда (далее – МОТ) № 105 «Об упразднении принудительного труда» (далее – Конвенция МОТ № 105) может воплощаться в форме политического воздействия, воспитания, меры наказания за наличие или выражение взглядов, противоположных установленной системе, метода мобилизации рабочей силы для нужд экономики, средства поддержания трудовой дисциплины, средства наказания за участия в забастовках, меры дискриминации². Также Конвенция МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (далее – Конвенция МОТ № 29), во-первых, уравнивает категории «принудительного труда» и «обязательного труда», во-вторых, определяет этот вид труда как любую работу или службу, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг³.

Конвенция МОТ № 29 делает оговорку, согласно которой к принудительному труду не относятся работы, выполняемые в порядке обязательной военной службы, работы, которые являются частью обычных гражданских обязанностей граждан полностью самоуправляющейся страны,

¹Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

²Конвенция Международной организации труда «Об упразднении принудительного труда» № 105, принята в г. Женеве 25 июня 1957 г. // СЗ РФ. 2001. № 50. Ст. 4649.

³Конвенция Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» № 29, принята в г. Женеве 28 июня 1930 г. // Ведомости ВС СССР. 1956. № 13. Ст. 279.

работу, выполняемую вследствие приговора суда, работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, мелкие работы общинного характера.

Следует отметить, что ст. 4 Трудового кодекса РФ несколько иначе регулирует запрет принудительного труда¹. Так Трудовой кодекс РФ уточняет, что к принудительному труду относится работа, выполняемая работником под угрозой наказания, если работник имел право отказаться от выполнения такой работы. На первый взгляд может показаться, что данная норма ограничивает права работника, ставя субъективное право на отказ от выполнения работы в зависимость от определенных условий. Однако это не так. Если понимать под принудительным трудом всякий труд, выполняемый работником под угрозой наказания, то подобная конструкция приравнивает принудительный труд с трудом, который работодателем не оплачивается или ставит жизнь и здоровье работника под угрозу. Существенным является и то, что право отказа на выполнение работы, которая является принудительной в соответствии с ч. 3 ст. 4 ТК РФ, может быть привязана к другим правам работника, например, в соответствии со ст. 142 ТК РФ работник в случае нарушения сроков оплаты труда вправе приостановить работу. Суды также указывают, что такие работники вправе и вовсе не выходить на работу². Иными словами, к принудительному труду в соответствии в российском трудовым законодательством толкуется шире, чем в Конвенции МОТ № 29.

Однако Трудовой договор РФ даёт иной перечень работ, не относящиеся к принудительному труду, например, в ст. 4 ТК РФ не указывают такие виды работ, которые относятся к обычным гражданским правам полностью самоуправляющейся страны, мелкие работы общинного характера. Конвенция МОТ № 29 не раскрывает понятие «полностью самоуправляющейся страны», некоторые авторы при изучении данной

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

²Кассационное определение Кировского областного суда от 09 июня 2011 г. по делу № 33-1927 // [электронный ресурс] <http://www.consultant.ru> (дата обращения 10.05.2019).

конвенции или не анализируют данный вид работ¹, или даже не упоминают их². Считаем необходимым заполнить данный пробел. Конвенция МОТ № 29 указывает, что не является принудительной всякая работа или служба, которая является составной частью обычных гражданских обязанностей полностью самоуправляющейся страны. Из этого следует, что выполнение указанных работ является обязанностью, составляющей правовой статус гражданина страны, которая должна иметь статус «полностью самоуправляющейся». К сожалению, Конвенция МОТ № 29 не раскрывает содержание данного термина, однако с учётом остальных положений, становится ясно, что раскрытие данного понятия возможно путем противопоставления метрополии и колонии. В тексте идет речь, что суверенное государство может самостоятельно определять какие виды работ, являются обязанностью граждан, исключая их из перечня принудительных. Конвенция в данном случае не дает прямого указания на конкретный вид работ, она лишь указывает на механизм, через который государство, как автор, вправе самостоятельно дополнять список так называемых «случаев допущения принудительного труда».

Таким образом, с учетом ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, в соответствии с которой нормы международного права являются составной частью правовой системы Российской Федерации, следует сделать вывод о том, что перечень работ, составляющих случаи допущения принудительного труда является открытым. Данный дефект следует устранить, указав в Трудовом кодексе РФ, что только Трудовым кодексом РФ в ст. 4 может быть определены виды работ, составляющих допущение принудительного труда. Вообще авторами критикуется вопрос о соответствии норм Трудового кодекса РФ положениями Конституции Российской Федерации, так как не составляет

¹Иващенко В.Г. Свобода труда и запрет принудительного труда как основополагающий принцип международного трудового права // Вестник Башкирского университета. 2012. № 2. С. 1136-1141.

²Куницина О. Допустимые случаи принуждения к труду в международно-правовых актах о правах человека // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2011. № 6. С. 10-15.

большого труда найти между ст. 37 Основного закона и всеми статьями Трудового кодекса бесчисленное количество несоответствий¹.

Следует оттолкнуться от понятия принудительного труда, чтобы раскрыть содержание свободы труда. Если принудительный труд — это есть всякий труд, выполняемый без добровольного согласия работника, под страхом наказания. Таким образом, свободный труд должен предусматривать добровольный характер. В соответствии с позицией Конституционного суда РФ, высказанная им в Постановлении от 27 декабря 1999 г. № 19-П, свобода труда прежде всего проявляется в договорном характере труда, отсутствие дискриминации в сфере труда². Логичным развитием свободы труда является отсутствие у кого-либо обязанности предоставить лицу работу³.

При этом защита от безработицы также не подразумевает обязанность кого-либо обеспечить лицо работой. Реализация свободы на труд так или иначе может проявиться лишь посредством трудового договора, стороны которого должны добровольно согласиться на найм под определенными условиями.

Если свобода труда реализуется посредством трудового договора, то необходимо определиться с понятием трудового договора. Выдающийся российский ученый юрист Л.С. Таль указывал на следующие признаки трудового договора:

- 1) личное исполнение порученной работнику работы;
- 2) найм осуществляется по профессиональным качествам работника;

¹Бугров Л.Ю. Право на труд и трудового договор: общая характеристика проблемы // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. № 1. С. 23-31.

²Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани» от 27 декабря 1999 г. № 19-П // СЗ РФ. 2000. № 3. Ст. 354.

³Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросом Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» от 15 марта 2005 г. № 3-П // СЗ РФ. 2005. № 13. Ст. 1209.

- 3) предмет договора не результат работы, а процесс её исполнения;
- 4) подчинение работника хозяйской власти работодателя;
- 5) несамостоятельный характер труда;
- 6) работа осуществляется за вознаграждение¹.

Исходя из определения ст. 56 ТК РФ: «трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя». Трудовой договор - это индивидуально-правовой акт с конкретно-определенными субъектами в лице работника и работодателя.²

Легальное определение трудового договора содержит в себе ряд определенных признаков, характерных именно для него. Как считает профессор Орловский Ю.П.: «к данным признакам можно отнести такие признаки, как выполнение работы по обусловленной трудовой функции, выполнение такой работы с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у данного работодателя и трудовые права и обязанности, которыми наделены работник и работодатель».³

¹Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1-2. Ярославль: Тип, 1913. С. 86-90.

²Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 56.

³Орловский Ю.П. Трудовое право России. М.: Юрайт, 2014. С. 351.

Особенно важно отметить, что Л.С. Таль считал, что невозможно свести трудовые отношения к гражданским¹.

При рассмотрении договора как источника права следует обратить внимание, что существует два уровня договорного регулирования трудового права: коллективный и индивидуальный².

Некоторые исследователи считают, что трудовой договор не может считаться источником трудового права, он является актом реализации права человека и гражданина на труд, а некоторые и вовсе относят его к актам применения. Но так или иначе эти исследователи представляют партию противников рассмотрения трудового договора в качестве источника трудового права, поскольку тот, и это трудно отрицать, отличается персонифицированным или индивидуальным характером.

Однако договоры коллективного регулирования, напротив, обладают характером локально-коллективным, то есть распространяются на относительно определенный круг субъектов, работников и их работодателя на данном предприятии. Такие договоры (коллективный договор и соглашение) распространяются на эти субъекты, в силу их правового статуса работников, которые находятся в правовых сношениях с работодателем на основании трудового договора. То есть рассмотрение двух уровней договорного регулирования трудовых отношений будет ошибкой. Иными словами, договор в трудовом праве — это комплексный источник.

Важно отметить, что Трудовой кодекс РФ дает легальное определение трудовых отношений как отношений, возникших на основании договора между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового

¹Цесарский Ф.А. Учение Л.С. Таля о трудовом договоре как основе развития современных теорий трудового права // Проблемы законности. 2011. №115. С. 14.

²Лещух Д.Р. К вопросу о трудовом договоре в системе источников трудового права // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3. С. 114-119.

распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором. Позиция о разделе трудовых отношений и гражданских особенно актуальна в виду проблем соотношения трудового договора и договоров гражданско-правового характера, а также позиция Л.С. Таля также поддерживается современными юристами, ведущими исследования в сфере трудового права¹.

Целью трудового договора является то, что он включает в себя выполнение работником определенной, конкретной работы для достижения определенного результата. Так же, для трудового договора характерна возмездность труда, то есть вознаграждение работника в форме заработной платы, сроком выплаты – не реже, чем каждые полмесяца в день, который установлен правилами внутреннего трудового распорядка либо коллективным договором, либо данным трудовым договором. Также трудовому договору характерен такой признак, как обеспечение работников соответствующими условиями труда.

В юридической литературе обращается внимание и на иные качества трудового договора. Он характеризуется в качестве письменного документа и как источник субъективного трудового права.²

Субъектами трудового права признаются участники общественных отношений, составляющих предмет трудового права. Равно как трудовое отношение составляет ядро предмета трудового права, работник и работодатель являются основными субъектами трудового договора³.

¹Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Юрайт, 2014. С. 352.

²Трудовое право России: учебник 2-е изд. / под ред. С. П. Маврина и Е. Б. Хохлова. М.: Норма, 2007. С.295.

³Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Юрайт, 2014. С. 95.

Субъектов трудовых отношений характерна особая правосубъектность, которая состоит из правоспособности, дееспособности. Правоспособностью является способность лица обладать трудовыми правами, которыми лицо обладает с рождения, поскольку законом не запрещено иное. Дееспособность же - это способность лица своими действиями осуществлять свои права и нести обязанности. Следует обратить внимание, на ряд особенностей правосубъектности, которые обусловлены спецификой отношений в сфере труда и оформлены трудовым законодательством.

Исходя из понятий трудовых отношений и трудового договора, данных в ТК РФ, сторонами трудовых отношения являются работник и работодатель. В ст. 20 ТК РФ дает легальные определения сторон трудовых отношений. Согласно ТК РФ работником признается физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. В качестве работника может выступать любое физическое лицо, достигшее 16 лет, и обладающее способностью к труду.

Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает определенный возраст для заключения трудового договора, следовательно, гражданин в любом возрасте может заключить трудовой договор. Но, несмотря на это, существуют определенные категории должностей, в отношении которых законодательство устанавливает максимальный возраст для трудоустройства граждан. В данных случаях лицо, старше указанного максимального возраста, не может быть принято на работу и занимать данную должность. Например, согласно ст. 332 Трудового кодекса Российской Федерации: «в государственных и муниципальных образовательных организациях высшего образования должности ректора, проректоров, руководителей филиалов замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации».

Но есть и обратная ситуация, когда возраст может быть наоборот снижен законодательством при приеме на работу трудоустраиваемых граждан. Например, исходя из ст. 63 ТК РФ, можно сделать вывод о том, что возраст может быть снижен и до 14, и до 15 лет при приеме на работу. Но прием на работу таких граждан должен быть обязательно с соглашения одного из родителей, в том числе и попечителя либо органа опеки и попечительства. Трудовой договор может быть заключен с лицами, обучающимися в школах либо в высших учебных заведениях, для выполнения работы в любое свободное от учебы время.¹

При этом не известно, в какой же все-таки форме должно быть согласие родителя, в том числе попечителя либо органа опеки и попечительства. Однако, данное согласие должно быть в письменной форме для того, чтобы было доказательство тому, что согласие со стороны родителей, попечителя или органа опеки и попечительства все-таки было, в случае возникновения трудовых споров.

Лицо, достигшее 15 лет, может вступить в трудовые отношения в качестве работника в случаях предусмотренных ст. 61 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»².

В ряде случаев в силу специфики труда в трудовые отношения может вступить лицо младше 15 лет.

Если брать во внимание работодателей, то работодателем может быть, как физическое, так и юридическое лицо. На практике, в большинстве случаев, работодателем является юридическое лицо.

Исходя из ст. 20 ТК РФ, если работодателем является все-таки физическое лицо, то оно может быть только при условии, если достигнет 18 лет и, если обладает гражданской дееспособностью в полном объеме.

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 61.

²Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ // Российская газета. 31.12.2012. № 303.

Если физическое лицо ограничено судом в дееспособности, но достигло 18 лет и имеет реальный самостоятельный доход, то с письменного согласия попечителей такое физическое лицо имеет право заключать трудовые договоры с работниками, но только в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Если физическое лицо признано судом недееспособным, но достигло 18 лет и имеет реальный самостоятельный доход, то его попечители могут заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства. Но есть и такие случаи, когда физическое лицо может самостоятельно заключить трудовой договор в качестве работодателя и не достигая им 18 лет. При эмансипации или вступлении в брак до 18 лет гражданин, не достигший данного возраста, приобретает дееспособность в полном объеме. Физические лица от 14 до 18 лет, которые не приобрели гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками, но при условии наличия собственных доходов и с письменного согласия своих законных представителей.

В настоящее время многие организации активно используют различные виды гражданско-правовых договоров для оформления правоотношений по привлечению трудовых ресурсов физических лиц. Однако при этом нередки случаи, когда именно таким способом скрываются фактические трудовые отношения между работником и организацией. Причем на практике встречаются различные варианты таких ситуаций. К примеру, гражданско-правовой договор заключается на период прохождения сотрудником испытательного срока, и только затем, если испытательный срок пройден успешно, оформляется трудовой договор. Зачастую в целом вместо заключения трудового договора организация на определенный срок

заключает гражданско-правовые договоры на выполнение работ или оказание услуг, а затем регулярно их перезаключает.¹

Согласно ч. 2 ст. 15 ТК РФ не допускается заключение гражданско-правовых договоров, которые фактически регулируют трудовые отношения. Отношения, которые возникли на основании гражданско-правового договора, могут быть признаны трудовыми отношениями либо лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, либо на основании предписания государственного инспектора труда, не обжалованного в суд в установленном порядке.

На практике, очень часто работодатели предлагают лицам, которые трудоустраиваются на работу, заключить гражданско-правовой договор, который регулирует трудовые отношения и не попадает по действие трудового законодательства. Исходя из этого становится очевидно, что работодатель из этого извлекает для себя некую пользу и выгоду, которая заключается в том, чтобы не предоставлять работнику определенные гарантии и права, которые предусмотрены по трудовому договору для трудоустраивающихся лиц. Так же, при заключение гражданско-правового договора, уменьшается круг обязательств и ответственности работодателя (организации). Например, при заключении гражданско-правовых договоров юридическое лицо освобождает себя от обязанностей, которые возложены на него нормами трудового законодательства, - предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска, отпуска по беременности и родам, оплачивать периоды временной нетрудоспособности, обеспечивать выполнение требований по охране труда, соблюдать нормы о расторжении трудового договора и т.д. Стремление работником сэкономить на выплатах и ограничить свою ответственность влечет за собой негативные последствия, в первую очередь нарушение законных прав работников. Также можно заметить, что работодатель тем самым избавляется от ненадобности

¹Джиоев В. В. Отграничение трудового договора от гражданско-правовых договоров // Трудовое право для кадровика. 2011. № 2. С. 1.

заключения и ведения таких документаций, как трудовые книжки, потому что при гражданско-правовом договоре не обязательно иметь трудовую книжку, либо от создания различных приказов и нормативных правовых актов. Можно сделать вывод, что работник, заключая такой договор подвергает себя некоторым опасностям. Например, он лишается таких трудовых прав и гарантий, которые закреплены трудовым законодательством. Также он может столкнуться с тем, что ему не будут зачтены данные периоды работы в трудовой стаж и это может сказаться на дальнейшем размере пенсионных выплат и так далее.¹

Согласно нормам ГК РФ, которые регулируют правоотношения сторон при заключении гражданско-правовых договоров, на работника (как на сторону соответствующего гражданско-правового договора) могут быть возложены определенные обязанности и обременения. Например, согласно ст. 705 ГК РФ: «риск случайной гибели (повреждения) результата выполненной работы по договору подряда до приемки работы заказчиком несет подрядчик».²

Споры о ненадлежащем оформлении трудовых отношений между работником и работодателем, как правило, возникают тогда, когда проходит уже определенный период времени, когда работник уже вынужден обратиться в судебные органы с требованиями о защите нарушенных прав.³

Рассмотрим в чем же заключается различие трудового договора от гражданско-правового.

Трудовой договор может быть только двухсторонним, где сторонами данного договора выступают работник и работодатель. Гражданско-правовые договоры могут заключаться между двумя и более лицами, где сторонами являются заказчик и исполнитель, либо заказчик и подрядчик и т.д.

¹Гасанов К. К. Трудовое право: учебник для студентов вузов. 4-е изд., перераб. и доп. // Закон и право. 2012. С.321.

²Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 29.07.2018) // Российская газета. 06.02.1996. №23-27.

³Джиоев В.В. Отграничение трудового договора от гражданско-правовых договоров // Трудовое право для кадровика. 2011. № 2. С. 2.

Гражданские договоры обычно носят срочный, разовый характер, а трудовые – постоянный. Трудовой договор может быть срочным, то есть заключенным на определенный срок, так и бессрочным, в котором срок не указан либо не установлен, а гражданско-правовой договор всегда заключается на определенный срок¹.

Еще одним отличием трудового договора от гражданско-правового является предмет. Предметом трудового договора является личное выполнение трудовой функции работником, то есть работы определенного рода и определенной должности. Предметом же гражданско-правового договора является определенное юридическое действие (договоры на оказание услуг) или результат (договоры на выполнение работ) в течение определенного срока действия данного договора.

Следующим отличием трудового договора от гражданско-правового является подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка и дисциплине труда при выполнении своих трудовых прав и обязанностей. То есть, это обязанность работника соблюдать определённый порядок: соблюдать график рабочего времени, выполнять предусмотренную работу в течение данного промежутка рабочего времени, а также ведение в отношении работника табеля учета рабочего времени. Исходя из этого, можно сказать, что отличительным признаком трудового договора и гражданско-правового является подчинение работника данным трудовым отношениям, а именно: выполнение им организационных и функциональных функций, которые предусмотрены работодателем (в трудовом договоре). Если рассматривать гражданско-правовой договор, то там нет подчинения работника работодателю, данные отношения характеризуются равноправием сторон.

Следующим критерием, который ограничивает трудовой договор от гражданско-правового, является условие об оплате труда работника. За

¹Бекашев, Д.К. Трудовое право. М.: Проспект. 2014. С. 159.

выполнение трудовой функции работнику выплачивается вознаграждение в виде заработной платы. Заработная плата выплачивается регулярно, как правило, с периодичностью 2 раза в месяц. Также имеют значение размер, место выплаты заработной платы, порядок закрепления условия об оплате труда. В свою очередь, вознаграждение по гражданско-правовым договорам выплачивается не за процесс исполнения, а за его конечный результат - выполненные услуги, результаты работы. Как правило, такое вознаграждение выплачивается по окончании исполнения работы (оказания услуги).¹

Например, рассмотрев судебную практику по делам, связанным с проблемами заключения трудовых и гражданско-правовых договоров, можно прийти к выводу о том, что в большинстве случаев суд удовлетворяет иски о признании гражданско-правового договора трудовым.

Например, по делу № 2- 10156/2018 от 25 октября 2018 г. решением Советского районного суда г. Красноярска было удовлетворено исковое требование Ким ФИО12 к Обществу с ограниченной ответственностью «Максимилианс КС» об установлении факта трудовых отношений, возложении обязанности, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, процентов (денежной компенсации) за нарушение срока выплат, компенсации морального вреда.

В судебном заседании было установлено, что в предоставленном договоре подряда истцу было поручено выполнение работы у ответчика по определенной профессии, несмотря на то, что при трудоустройстве трудовой договор с ним в письменном виде оформлен не был, однако он фактически исполнял обязанности с ведома и по поручению руководителя. Ему был установлен сменный режим работы 2/2 по 8 час. за смену, размер оплаты труда был согласован сторонами в сумме 122 руб. за час. работы. Однако фактически продолжительность смены составляла 14 час., заработная плата выплачивалась ежемесячно, но не в полном объеме. Указанное, по его

¹Джиоев В.В. Отграничение трудового договора от гражданско-правовых договоров // Трудовое право для кадровика. 2011. № 2. С. 3.

мнению, является признаками трудовых отношений. При увольнении ДД.ММ.ГГГГ ответчик не произвел с ним полный расчет по заработной плате, за переработку, за работу в праздничные дни, а также не выплатил компенсацию за неиспользованный отпуск. Таким образом, суд пришел к выводу об удовлетворении требований истца о признании отношений, возникших на основании договоров подряда, трудовыми.

Согласно ст. 19.1 ТК РФ: «отношения, которые возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями в порядке, установленном федеральным законодательством, считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей». Следовательно, недобросовестный работодатель, заключивший с работником гражданско-правовой договор, который фактически регулирует трудовые отношения, не освобождается от своих обязанностей, и будет должен выплатить все невыплаченные прежде отпускные, командировочные, больничные и другие подобные выплаты работнику, так же внести записи в трудовую книжку, выполнить другие действия, которые предусмотрены трудовым законодательством.

1.2 Порядок заключения трудового договора

Заключение трудового договора равняется возникновению между сторонами трудового договора трудовых отношений, до этого между сторонами существуют отношения трудоустройства у конкретного работодателя, и те, и другие отношения регулируются нормами Трудового кодекса РФ. Заключение трудового договора представляет собой промежуточную стадию развития правоотношений, когда трудоустраивающееся лицо превращается в работника. Данное превращение законодательно регулировано в форме процедуры трудоустройства у

конкретного работодателя. Необходимо учитывать, что заключение трудового договора и процедура трудоустройства не тождественны, так как порок процедуры не означает не возникновение трудовых отношений.

Например, отсутствие приказа о приеме работника на работу не является или отсутствие письменно оформленного трудового договора (в некоторых случаях) не означает отсутствие трудовых отношений, так как бремя соблюдения формальной процедуры трудоустройства возложено законодателем на работодателя, а нарушение этих формальностей со стороны работодателя не должно отрицательно сказываться на правах и интересах работника¹.

Что же касается содержания трудового договора, то он должен содержать сведения о сторонах договора и тот круг условий, на которых предполагается использование труда работника, и по поводу которых договариваются стороны. Следовательно, под содержанием трудового договора должно разуметь совокупность его условий, устанавливающих права и обязанности сторон, а также данных о сторонах договора.²

Согласно ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указывать следующие сведения:

- данные о документах, свидетельствующих о личности работника и работодателя — физического лица;
- фамилия, имя, отчество работника и название работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица), заключивших трудовой договор;
- информации о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он награжден соответствующими полномочиями;

¹Шафикова Г.Х., Шафиков А.М. К вопросу об основаниях возникновения трудовых отношений // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2016. № 1. С. 93.

²Новикова И.Ю., Ивлева Е.Н., Белякова В.В. Трудовой кодекс «по – новому». Комментарий к статьям ТК РФ. М.: Альфа-Пресс. 2007. С 126.

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- информации о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он награжден соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

При заключении трудового договора необходимо учитывать, что процедура трудоустройства дифференцирована.

Под дифференциацией трудового права следует понимать обусловленное объективными обстоятельствами, обладающее устойчивыми признаками требующее особого подхода к регулированию труда, законодательное разделение правовых норм на общие, регулирующие труд всех работников, и специальные, устанавливающие особенности правовой регламентации трудовых отношений некоторых категорий работников¹.

Дифференциация процедуры трудоустройства — это дифференциация правовых норм, действующих при трудоустройстве различных категорий работников. В соответствии с положениями Конституции РФ и Конвенции МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятости» не допускается дискриминация, под которой следует понимать всякое различие, исключение или предпочтение по тем или иным признаками, которые не связаны с деловыми качествами работника, и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятости².

Авторы делают неутешительный вывод о том, что с соблюдением принципа не дискриминации в сфере труда в Российской Федерации имеется

¹Кузнецов Ю.А., Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право России: Проблемы теории: Коллективная монография // Вестник Трудового права и права социального обеспечения. 2007. № 2. С. 63.

²Конвенция МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятости» № 111, принята в г. Женева 25 июня 1958 г. // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. С. 448.

ряд проблем, особенно дискриминации подвержены: женщины, молодые специалисты, граждане пенсионного возраста и прочие категории¹.

Лицо, которому необоснованно отказали в заключении трудового договора, вправе получить письменное объяснение о причинах отказа, а также обжаловать указанный отказ в суд (ст. 64 ТК РФ).

Важно учитывать, что несмотря на добровольный характер заключения трудового договора, однако существует и принудительный порядок заключения трудового договора².

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора, в соответствии со ст. 63 ТК РФ наступает с 16 лет, в остальных случаях необходимы специальные разрешения от родителей, органов опеки и попечительства, а также соблюдение условия о том, что работа не будет мешать несовершеннолетнему получать школьное образование.

При заключении трудового договора соискатель должен предоставить следующие документы: паспорт (иной документ удостоверяющий личность); трудовую книжку, СНИЛС, документ воинского учета, документ об образовании, справку о наличии (отсутствии) судимости и так далее. Для различных категорий работников список может быть изменен, так женщинам не обязательно предоставлять документ воинского учета, а инвалиды должны предоставить индивидуальную программу реабилитации.

Согласно статье 67 ТК РФ: «трудовой договор должен быть заключен в письменной форме». Письменная форма является выражением воли сторон о возникновении трудовых отношений и представляет собой документ, подписанный каждой из сторон, следовательно, можно сделать вывод о том, что данный трудовой договор должен быть заключен в письменной форме и обязательно в двух экземплярах. Если не произошло своевременно

¹Рахинский Д.В., Король Л.Г., Малимонов И.В., Фоминых Ю.С. Вопросы дискриминации при заключении трудового договора // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. 2015. № 1. С. 78-83.

²Осипова С.В. Заключение трудового договора в обязательном порядке // Юридический вестник Самарского Университета. 2017. № 2. С. 49-59.

оформление договора, но работник был допущен работодателем (представителем работодателя) к работе, то такие отношения следует признать трудовыми. Если работник был допущен к работе неуполномоченным лицом, то работодатель обязан оплатить отработанное время.

В соответствии с абз. 9 ч.2 ст.22 и ч.3 ст.68 ТК РФ на работодателя возложена обязанность знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, при приеме на работу.¹

Н.В. Демидов выделяет следующие традиционные способы ознакомления работников с локальными нормативными актами, подтвержденные судебной практикой:

1. Проставление подписи работника непосредственно на листах локального нормативного акта – такой способ наиболее точно отвечает принципу добросовестности намерений сторон, вызывает доверие у правоприменительных и инспектирующих органов, так как не позволяет подменить, дополнить содержание документа без ведома работника либо неправомерно отказать работнику;

2. Фиксация подписи работника на отдельном листе ознакомления – наиболее предпочтительный способ, так как в его рамках можно подтвердить ознакомление работодателя с большим массивом документов;

3. Включение условия об ознакомлении в трудовой договор – условие о доведении до сведения включается в содержание трудового договора и работник, подписывая договор, тем самым дает расписку одновременно и об ознакомлении.²

При заключении трудового договора стороны должны согласовать обязательные условия, которые следует отличать от существенных условий

¹ Туманов А.А. Электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. Екатеринбург, 2018. С. 5.

² Демидов Н.В. Ознакомление работника с должностной инструкцией: анализ судебной практики // Законы России: опыт, анализ, практика. 2017. № 1. С.58.

гражданско-правового договора, несогласование которых означает не заключенность договора, а для обязательных условий трудового договора данное правило не действует (ст. 57 ТК РФ).

В настоящее время обязательными условиями трудового договора являются следующие:

- место работы (с указанием структурного подразделения). При указании места работы всегда присутствует конфликт интересов работника и работодателя. Для работодателя выгодно указать наименование места работы работника как можно более широко. Так, например, если структура организации достаточно сложна: есть департаменты, управления, отделы, сектора и т.п., то работодателю выгодно в качестве места работы работника указать департамент - самую крупную структурную единицу. В этом случае поручение работнику работы в другом подразделении департамента будет считаться перемещением, которое осуществляется без согласия работника, если не меняются иные обязательные условия договора. Интересам работника, напротив, соответствует указание в качестве места работы самой маленькой структурной единицы организации, поскольку в этом случае поручение ему работы в другом структурном подразделении, даже того же департамента, будет расцениваться как перевод, который невозможен без согласия работника. Эту же позицию поддержал и Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2: «Если в трудовом договоре место работы работника было определено с указанием конкретного структурного подразделения, то необходимо исходить из того, что изменение структурного подразделения организации возможно лишь с письменного согласия работника, поскольку в указанном случае это влечет за собой изменение обязательного условия трудового договора (часть вторая статьи 57 ТК РФ). Под структурным подразделением организации следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д.»;

- дата начала работы. В настоящее время с учетом положений ст. 61 Трудового кодекса РФ вряд ли данное условие нужно считать главными. До

01.02.2002 отсутствие данного условия в договоре влекло признание договора незаключенным. Сейчас ст. 61 Трудового кодекса РФ допускает ситуацию, когда в договоре условие о начале трудовых отношений не будет содержаться, и это не повлечет за собой недействительность заключенного договора. Договор не будет признан незаключенным, а первым рабочим днем будет считаться первый рабочий день, следующий за днем подписания трудового договора сторонами. В части третьей ст. 61 Трудового кодекса прямо указано: «Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу»;

- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. Единый тарифно-квалификационный справочник утверждается в настоящее время Федеральной службой труда.¹

Существуют и факультативные условия: испытательный срок, условие о неразглашении охраняемой законом тайны, обучении работника за счет средств работодателя, а также условия, направленные на предоставление работнику дополнительных гарантий и компенсаций.

Однако обязательные условия имеют наиболее важное значение, так как именно они определяют индивидуальное регулирование труда работника

¹Козлова Т.А. Трудовой договор: понятие и его содержание // Трудовое право. 2006. № 2. С. 4-5.

(его трудовую функцию, место работы, форму оплаты труда и прочее)¹. В случае если обязательные условия или сведения, которые в силу закона должны быть включены в трудовой договор, не были отражены в нем, то сведения должны быть внесены в трудовой договор непосредственно, а недостающие условия должны быть оформлены отдельно приложением к трудовому договору (ст. 57 ТК РФ).

Например, согласно ч. 1 ст. 61 ТК РФ, трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, либо со дня, когда работник был фактически допущен к работе с ведома и по поручению работодателя или его представителя. В этом случае, даже если трудовой договор заключен не в письменной форме, то он будет считаться заключенным. Дата, когда стороны подписали данный трудовой договор и дата начала, когда работник может приступить к работе, могут быть либо одни и тем же днем, либо могут не совпадать вообще, при этом дата будет перенесена сторонами трудового договора на другой день. Если в трудовом договоре вообще не определен день начала работы, когда работник должен приступить к выполнению своих трудовых обязанностей, то этот работник может приступить к работе на следующий рабочий день после того, как был подписан трудовой договор сторонами.

Положение ч. 4 ст. 11 ТК РФ допускает возможность признания гражданско-правового договора трудовым, если тот фактически регулирует трудовые отношения². По выражению Конституционного суда РФ данная норма преследует цель достигнуть конституционный баланс между сторонами трудового договора, защиту прав и законных интересов

¹Магомедова А.Г. Некоторые проблемы заключения трудового договора: практика споров // Юридический вестник ДГУ. 2016. № 4. С. 130-133.

²Осипова С.В. Гражданско-правовые договоры, связанные с трудом, и трудовой договора // Юридический вестник Самарского университета. 2018. № 3. С. 99-106.

работника, который является экономически слабой стороной трудовых отношений¹.

Также Конституционный суд РФ отмечает, что нормы трудового законодательства содержат гарантии и компенсации для работников, как общие, так и специальные, которые предоставляются отдельным категориям работников, например инвалидам².

В Российской Федерации существует презумпция трудового договора, особенностью которой является то, что даже если заключен гражданско-правовой договор, но он фактически регулирует трудовые отношения, то к данным отношениям следует применять нормы трудового права³.

Таким образом предположение Головиной С.Ю. о том, что трудовой договор необходимо рассматривать как юридическую конструкцию, в которой должна иметь особое внутренне содержание, нарушение которого приводит к спорам, необходимо считать очень ценным и верным замечанием, так как от правильной квалификации договора следует правильное разрешение дела⁴.

Авторами отмечается практическое значение трудового договора как способа индивидуального регулирования отношений, направленного на установление таких условий труда, которые могут улучшать положения законодательства⁵.

¹Сагандыков М.С. Баланс интересов работников и работодателей в нормах конституционного и трудового права // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2016. № 3. С. 87-91.

²Определение Конституционного суда РФ «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Виноградова Романа Александровича на нарушение его конституционных прав рядом положений Трудового кодекса Российской Федерации» от 29 мая 2014 г. № 1094-О // [электронный ресурс] <http://www.consultant.ru> (дата обращения 10.05.2019).

³Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 // Российская газета. 2004. № 72.

⁴Головина С.Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3. С. 65-71.

⁵Протченко Е.А. История и современное развитие видов трудового договора // Материалы XVI Международной научно-практической конференции, посвященной 85-летию со дня рождения профессора, доктора юридических наук, Заслуженного деятеля Высшей школы

Таким образом, на основании изученного следует сделать следующие выводы.

Под трудовым договором понимается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Из определения следуют следующие признаки трудового договора: личное выполнение работником трудовой функции, процесс труда как предмет договора, обязанность работодателя организовывать труд и обеспечить работнику здоровые и безопасные условия труда, обязанность работника соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, возмездность работы¹. Заключение трудового договора представляет собой промежуточную стадию развития правоотношений, когда трудоустраивающееся лицо превращается в работника. Данное превращение законодательно регулировано в форме процедуры трудоустройства у конкретного работодателя. Необходимо учитывать, что заключение трудового договора и процедура трудоустройства не тождественны, так как порок процедуры не означает не возникновение трудовых отношений. Например, отсутствие приказа о приеме работника на работу не является или отсутствие письменно оформленного трудового договора (в некоторых

Юрия Даниловича Лившица (Юридический факультет Южно-Уральского государственного университета, 4 апреля 2014 г.). Челябинск: Цецero, 2014. С.319-321.

¹Трудовой договор: учебно-практическое пособие для магистров / под ред. А.Я. Петрова. М.: Юрайт, 2017. С. 12.

случаях) не означает отсутствие трудовых отношений, так как бремя соблюдения формальной процедуры трудоустройства возложено законодателем на работодателя, а нарушение этих формальностей со стороны работодателя не должно отрицательно сказываться на правах и интересах работника¹.

При заключении трудового договора необходимо учитывать, что процедура трудоустройства дифференцирована. Под дифференциацией трудового права следует понимать обусловленное объективными обстоятельствами, обладающее устойчивыми признаками требующее особого подхода к регулированию труда, законодательное разделение правовых норм на общие, регулирующие труд всех работников, и специальные, устанавливающие особенности правовой регламентации трудовых отношений некоторых категорий работников².

¹Шафикова Г.Х., Шафиков А.М. К вопросу об основаниях возникновения трудовых отношений // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2016. № 1. С. 93.

²Кузнецов Ю.А., Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право России: Проблемы теории: Коллективная монография // Вестник Трудового права и права социального обеспечения. 2007. № 2. С. 63.

ГЛАВА 2 НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1 Необоснованный отказ при приеме на работу и в заключении трудового договора

Согласно ст. 64 ТК РФ работодатель обязан заключить трудовой договор с работником, приглашенным им в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Есть и другие случаи, при наличии которых работодатель обязан заключить трудовой договор. В их число входит вступившее в законную силу судебное решение (ст. 16, 391 ТК РФ), избрание определенного лица на должность (ст. 16, 17 ТК РФ) и иные, указанные в ТК РФ или ином федеральном законе. Такой неправомерный отказ влечет административную ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ¹.

Неправомерный отказ работодателя при приеме на работу и в заключении договора обозначает, что в обязанности работодателя входит заключение трудового договора с работником, но по каким-то причинам он этого не сделал или не захотел сделать.

Ещё один запрет отказа в заключении трудового договора установлен в случае с инвалидами в пределах установленной законом квоты. В РФ в соответствии со ст. 21 Закона о защите инвалидов при численности у работодателя свыше 100 работников, то устанавливается квота на прием на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов (в Челябинской области 3%), при численности от 35 до 100 – не более 3% (в Челябинской области 2%)².

¹Гребенщиков А.В. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с постатейным приложением материалов. М.: Проспект, 2015. С. 149.

²Закон Челябинской области «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Челябинской области» от 27 марта 2003 г. № 143-ЗО // Южноуральская панорама. № 44. 15.04.2003.

Законодатель устанавливает промежуточные значения, так как конкретные значения устанавливаются субъектом Российской Федерации самостоятельно.

Еще один пример, это отказ в заключении трудового договора по мотивам, которые никак не связаны с деловыми качествами работника. Например, это отказ по какому-либо основанию, который является дискриминацией для работника, исходя из ст. 3 и ст. 64 ТК РФ. Данные статьи содержат в себе административную ответственность по ч. 1 ст. 5. 27 КоАП РФ. Также основанием отказа при заключении трудового договора является дискриминация беременных женщин либо прием на работу лиц с семейными обязанностями и с детьми. В данном случае такая дискриминация влечет уже уголовную ответственность, а не только административную.

Согласно ст. 145 УК РФ запрещается необоснованно отказывать в приеме на работу или необоснованно увольнять женщину по мотивам ее беременности, или по мотивам, связанным с наличием детей в возрасте до трех лет. Отказ же в приеме на работу женщины, имеющей детей в возрасте от трех лет предусматривают ответственность, заключенную в ст. 5.27 КоАП РФ.

Понятие деловых качеств не имеет легального определения, которое где-то закреплено. Но данное понятие очень часто используется законодательством. Неопределенность в этой ситуации попытался устранить Пленум ВС РФ и в своем Постановлении от 17.03.2004 г. №2 в п.10 определил деловые качества как «способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)». Данное определение представляется не вполне удачным, так как наличие определенной профессии, специальности уже подразумевает

получение соответствующего образования, а состояние здоровья не характеризует работника как личность, поэтому отнесение образования и состояния здоровья к личностным качествам весьма и весьма сомнительно. Указанное Постановление Пленума лишь затрудняет правоприменительную практику в данном вопросе, т.к. другие федеральные законы разделяют понятие деловых качеств и, например, состояние здоровья. Ч. 2 ст. 7 ФЗ от 21.12.1994 № 69-ФЗ устанавливает, что в Государственную противопожарную службу могут быть приняты граждане РФ не моложе 17 лет, которые способны по своим личным и деловым качествам, образованию и состоянию здоровья исполнять обязанности, возложенные на личный состав данной службы, а ч. 1 ст. 6 ФЗ от 14.04.1999 № 77-ФЗ закрепляет, что работниками ведомственной охраны могут быть граждане РФ от 18 лет, которые годны по состоянию здоровья и деловым качествам к выполнению задач, возложенных на ведомственную охрану. Поэтому необходимо дать легальное определение в Трудовом кодексе, где определение деловых качеств, включающее два элемента, будет обозначать, во-первых, профессионально-квалификационные качества, в состав которых в свою очередь входит уровень образования, профессия, специальность, квалификация, стаж работы, опыт работы в определенных отраслях экономики, а во-вторых, личностные качества, включающие коммуникабельность, мультизадачность, ораторские и организаторские способности, творческое мышление и др. Данное определение в Трудовом кодексе должно служить рамочной нормой, на основе которой работодатель, с учетом специфики своей деятельности и определенных трудовых функций, принимает локальный нормативный акт, конкретизирующий понятие деловых качеств, которые будут учитываться при отборе кандидатов на вакантные рабочие места у данного работодателя.

На практике есть случаи, когда отказ в приеме на работу будет являться законным и обоснованным, хотя такой отказ и не будет основан на деловых качествах работника. Например, сходя из ст. 63 ТК РФ, если лицо не

достигло определенного возраста, с которым законодательство связывает заключение трудового договора либо же исходя из ст. 65 ТК РФ, кандидат, который устраивается на работу не предоставил определенные документы при приеме на работу, либо исходя из ст. 69 ТК РФ, невыполнение требований, кандидатом-работником, которые установлены законом и другие случаи, которые могут повлечь за собой обоснованный и законный отказ на приеме на работу. Таким образом, если лицу, претендующему на получение работы, мотивированно отказано в заключении трудового договора по любому из этих оснований, такой отказ признается обоснованным¹.

Лицо, которому отказано в заключении трудового договора, может попросить у работодателя, к которому он устраивался, в письменной форме причину отказа и данную причину работодатель обязан объяснить в течении семи рабочих дней со дня предъявления работником такого требования. (ч. 5 ст. 65 ТК РФ).

В пользу идеи о возможности ознакомления работника при приеме на работу, дабы избежать необоснованного отказа со стороны работодателя, с локальными нормативными актами в электронном виде можно привести два основных довода.

1. Интерпретационный. Позволяет работнику использовать данное электронное ознакомление без изменения существующих норм трудового права, но с помощью правил гражданского процессуального законодательства. Такой эффект достигается в результате системного толкования действующего законодательства.

2. Сущностный. Приведет пример, согласно п. 50 главы 6 «О правилах трудового распорядка» Кодекса законов о труде 1992 года: «правила внутреннего распорядка устанавливаются в целях регулирования труда в предприятиях, учреждениях и хозяйствах с числом занятых лиц не менее

¹Тихомиров М. Ю. Трудовой договор: прием на работу, переводы, увольнение // Хозяйство и право. 2009. № 5. С. 17.

пяти».¹ Такие правила обязательны для нанявшегося только если они изданы в установленном порядке (ст. 52-55) и доведены до сведения всех работающих.

Кодекс законов о труде 1971 года обошел стороной вопрос об ознакомлении работников с правилами внутреннего распорядка.²

Таким образом, именно ТК РФ впервые в истории прямо закрепил за работодателем обязанность по ознакомлению работников с локальными нормативными актами в письменной форме под роспись. Однако, такая обязанность появилась лишь в результате изменений, внесенный Федеральным законом от 30.06.2006 №90-ФЗ «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»³.

Следует признать, что такая новелла существенным образом повышает уровень защищенности работника в трудовых отношениях.

Еще одной гарантией против необоснованного отказа в заключении трудового договора является положение, установленное ч. 6 ст. 64 ТК РФ, согласно которому отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд. При этом в соответствии с ст. 3 ТК РФ лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации при заключении трудового договора, вправе требовать в судебном порядке восстановления нарушенных прав, возмещения материального вреда и компенсации морального вреда. Недостатком разрешения данной категории дел является то, что не

¹ Кодекс законов о труде 1922 года // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1992. № 70. С. 903

² Кодекс законов о труде 1971 года // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. С. 1007

³ Федеральный закон от 30.06.2006 №90-ФЗ «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2006. № 27. С. 2878.

установлены правовые последствия признания необоснованным отказа в заключении трудового договора.

Существуют различные точки зрения касательно того, каким должно быть решение суда по иску о необоснованном отказе в заключении трудового договора. Ряд специалистов считает, что при доказанном случае необоснованного отказа в заключении трудового договора суд вправе обязать работодателя заключить трудовой договор с кандидатом (ч. 2 ст. 16 ТК РФ).

Согласно другой точке зрения в ТК РФ отсутствует норма, которая обязывает работодателя заключить трудовой договор с лицом, которому было в этом ранее необоснованно отказано. Более того, на это место уже может быть принят другой сотрудник, для прекращения трудового договора с которым нет законных оснований. Впрочем, количество споров о признании отказа в заключении трудового договора необоснованным в сравнении с другими видами трудовых споров крайне мало. Ведь, как правило, для признания в судебном порядке отказа в заключении трудового договора необоснованным требуются доказательства, самым весомым из которых является письменный отказ работодателя с указанием мотива, носящего дискриминационный или неправомерный характер, которое получить от работодателя в ряде случаев представляется для соискателей крайне затруднительным, а то и вовсе невозможным.

Так, например, решением от 03.03.2016 г. в г. Уфе было отказано в удовлетворении иска Гилязовой Э.Х. к МАДОУ Детский сад № ГО г. Уфы о признании отказа в приеме на работу необоснованным, понуждении к заключению трудового договора и компенсации морального вреда, по тем основаниям, что ее пригласили на собеседование, она принесла при приеме на работу все необходимые документы, ответчик рассмотрел все данные документы, но после ей позвонили и попросили забрать документы, так как ей отказано в работе. При личной встрече заведующая детским садом сказала, что данная единица сокращена. Гилязова Э.Х. потребовала письменный отказ, при получении которого причина отказа была указана

другая, непредоставление полного пакета документов. Из материалов дела следует, что в некоторых документах истицы были допущены ошибки, так, например, в медицинской книжке отсутствовали профилактические прививки и гигиеническое обучение по должности музыкальный руководитель, что само по себе не могло явиться самостоятельным основанием к отказу в приеме. В данном случае работодатель был вправе отказать истцу в приеме на работу, исходя из представленных документов и отсутствия сведения о профессиональном владении техникой исполнения на музыкальном инструменте. Такое владение должно было быть подтверждено именно соответствующим документом об образовании, такого документа истец при приеме на работу не представил, доказательств обратному не имеется. Суд, в данном случае, отказал в удовлетворении исковых требований Гилязовой ЭХ. к МАДОУ Детский сад № ГО г. Уфы.

Стоит отметить, что нарушение прав и законных интересов работников происходит даже до встречи работодателя и лица, желающего трудоустроиться, то есть до самой стадии заключения трудового договора. Как правило, при размещении в средствах массовой информации объявлений о вакансиях работодатели зачастую указывают пол, возраст и другие критерии кандидатов без законных и обоснованных на то оснований¹. В целях устранения данной ситуации был принят ФЗ от 02.07.2013 г. №162-ФЗ, который дополнил КоАП РФ статьей 13.11.1, запрещающей распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, которая содержит ограничения дискриминационного характера. За нарушение такого запрета работодателям, редакциям СМИ и другим лицам, ответственным за размещение подобных объявлений, грозит административный штраф, составляющий для граждан - от 500 до 1 000 рублей, для должностных лиц - от 3 000 до 5 000 рублей, на юридических лиц - от 10 000 до 15 000 рублей.

¹Тихомиров М. Ю. Трудовой договор: прием на работу, переводы, увольнение // Хозяйство и право. 2009. № 5. С. 45.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что при рассмотрении споров о необоснованном отказе в заключении трудового договора и при приеме на работу преимущество находится на стороне работодателя. Это объясняется несовершенством трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, а именно:

1. Отсутствием легального определения деловых качеств работника;
2. Отсутствием в действующем трудовом законодательстве процедуры отбора кандидатов, а именно регламентированного порядка обращения соискателей о приеме на работу, порядка регистрации и рассмотрения документов о заключении трудового договора, порядка проверки деловых качеств кандидата, порядка принятия решения о заключении договора;
3. Незначительным характером санкций за незаконный отказ и др.

Для разрешения возникшей проблемы можно использовать два способа:

1. Необходимо переформулировать нормы абз.9 ч.2 ст.22 и ч.3. ст.68 ТК РФ, исключив из них признаки подтверждения ознакомления, указывающие исключительно на письменную форму. В общем виде соответствующая обязанность работодателя может быть закреплена следующим образом: «знакомить работников с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью при приеме на работу».

2. Выработка правовой позиции на уровне Верховного суда РФ о возможности ознакомления работников с локальными нормативными актами в электронной форме. Такой способ устранения пробела может быть применен и, возможно, будет работать в течение какого-то времени. Законодатель в данном случае будет знать, что в отношении таких общественных отношений необходимо изменять правовую регламентацию.

беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями

Необоснованный отказ в заключении трудового договора с любым человеком, а также необоснованное увольнение запрещены законом. Беременная женщина или мать, имеющая малолетних детей, заслуживает дополнительной правовой защиты своих трудовых прав. Трудовой кодекс РФ запрещает отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ст. 64 ТК РФ). С учетом норм трудового права под необоснованным отказом беременной женщине или женщине с малолетним ребёнком в приеме на работу понимается отказ по любым обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Так, например, работодатель вправе отказать в приеме на работу, если таковая запрещена в качестве наказания за совершение преступления, либо если лицо, совершившее административное правонарушение, лишено специального права или дисквалифицировано (ст. 3.8, 3.11 Кодекса об административных правонарушениях)¹.

Положения, запрещающие отказ женщины в трудоустройстве по беременности, раскрываются в пункте 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».² В соответствии с этим пунктом установлено, что необходимо учитывать, что запрещается заключать трудовой договор на дискриминационные обстоятельства, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Статья 145 Уголовного кодекса

¹Мачковский Л. Необоснованный отказ в приеме на работу и увольнение беременной женщины и женщины, имеющей малолетних детей // Законность. 2013. № 6. С. 18.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. 28.09.2010) «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // Российская газета. 08.04.2004. № 72.

устанавливает, что необоснованный отказ нанять женщину или необоснованное увольнение женщины из-за ее беременности, а также необоснованный отказ принять работу или необоснованное увольнение с работы женщины с детьми в возрасте до трех лет, - наказывается штрафом.

Со времен Декрета СНК от 27 (14) ноября 1917 года «О пособии по беременности и родам», впервые в истории вводившее отпуск по беременности и родам, выплату пособия беременным женщинам, с сохранением за ними рабочего места, регулирование труда женщин с семейными обязанностями ушло далеко вперед. Однако в последнее время регулирование труда лиц с семейными обязанностями, в особенности женщин, принимает специфические тенденции. Законодатель, а также Пленум Верховного Суда Российской Федерации идут по пути наибольшей защищенности таких лиц, что приводит к нарушению заложенной в трудовом законодательстве цели – достижения баланса прав и интересов работников и работодателей.

Следует указать, что под категорией «женщины (лица) с семейными обязанностями» понимается обобщенное название для таких категорий как беременные женщины, женщины с детьми до полутора лет, до трех лет, работники-родители детей-инвалидов и прочие близкие по значению категории.

Нарушение данного баланса заключается в следующем. Законодатель с особенной тщательностью подошел к социальной защите женщин, а Верховный суд РФ в Постановлении Пленума ВС РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» максимально сузил возможность увольнения беременных женщин и других лиц с семейными обязанностями по инициативе работодателя¹.

¹Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» от 28 января 2014 г. № 1 // Российская газета. 2014. № 27.

Указанные меры в совокупности с достаточно однозначной по рабочей судебной практикой о трудовых спорах по поводу незаконного увольнения, породили экономическую основу для дискриминации защищаемых лиц, которыми, как правило, оказываются женщины.

Под дискриминацией Трудовой кодекс РФ, указанное Постановление Пленума Верховного Суд РФ и Конвенция Международной организации труда 1958 г. № 111 понимают различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Внося в законодательства и унифицируя судебную практику по женскому вопросу государство признает, что беременные женщины и лица с семейными обязанностями нуждаются в повышенной социальной и правовой защите, то есть указанные меры являются дифференциацией трудового права. Под дифференциацией трудового права ученые понимают обусловленное объективными обстоятельствами, обладающими устойчивыми признаками и требующими особого подхода к регулированию труда, законодательное разделение правовых норм на общие, регулирующие труд всех работников, и специальные, устанавливающие особенности правовой регламентации трудовых отношений некоторых категорий работников¹.

Основанием такой дифференциации послужило особая социальная роль регулируемой категории работников. Однако законодатель в своих благородных устремлениях вышел за пределы дифференциации. Границы

¹Кузнецов Ю.А., Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право России: Проблемы теории: Коллективная монография // Вестник Трудового права и права социального обеспечения. 2007. № 2. С. 63 – 65.

дифференциации определяются формой выражения норм и содержанием норм¹.

Законодатель пошел по пути прямой (или директивной) дифференциации, то есть осуществил её с помощью нормативного правового акта, обладающего высокой юридической силой, через ТК РФ. В следствии этого под дифференциацию как под одну гребенку попали все работодатели, вне зависимости от их финансового положения, территориального расположения и так далее.

Такая дифференциация нарушила баланс интересов работников и работодателей, последним экономически невыгодно брать указанную категорию работников на работу, в следствии чего, происходит дискриминация этой категории работников. Таким образом, выйдя за пределы дифференциации трудового права законодатель и высшие суды Российской Федерации породили основу для экономической дискриминации, которая также тесно связана с половой дискриминацией, так как в первую очередь страдают именно беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, до трех лет.

На стадии возникновения трудовых отношений, наше законодательство устанавливает две гарантии для беременных женщин – это, во-первых, запрет на отказ в заключении трудового договора по причине беременности и, во-вторых, запрет на установление испытания при приеме на работу.

Ситуация, когда женщина с семейными обязанностями подвергается дискриминации в связи с этими обязанностями является нонсенсом, однако это действительно так. Часто работодатели, зная, что женщина является беременной и зная, что её практически невозможно уволить предлагают закончить трудовые отношения соглашением или заявлением об увольнении по инициативе работника².

¹ Там же. С. 62-79.

² Апелляционное Определение Московского городского суда от 8 августа 2018 г. по делу № 33-29065/2018 // [электронный документ] <https://www.consultant.ru> (дата обращения 10.05.2019); Апелляционное Определение Московского городского суда от 14 ноября 2018

Встречаются случаи, когда работодатель при трудоустройстве женщины требует от нее предоставление документа, который бы подтверждал отсутствие у нее беременности. Следует сказать, что данные требования работодателя будут считаться незаконными, так как в соответствии со ст. 65 ТК РФ справка о беременности не входит в перечень документов, которые работник должен предоставить работодателю при трудоустройстве. Но, в соответствии со ст. 69 ТК РФ, может проводиться медицинский осмотр при заключении трудового договора, только в тех случаях, когда это прямо предусмотрено ТК РФ или федеральным законом.¹

Поэтому для того, чтобы избежать данной дискриминации особой категории граждан – беременных женщин, необходимо закрепить на законодательном уровне норму о недопустимости указания в объявлениях о приеме на работу работодателей пола и возраста работника, и внедрить особую процедуру отбора кадров путем проведения различных научно обоснованных и профессиональных тестов.

Исходя из понятий трудовых отношений и трудового договора, данных в ТК РФ, сторонами трудовых отношения являются работник и работодатель. В ст. 20 ТК РФ даны легальные определения сторон трудовых отношений. Согласно ТК РФ работником признается физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. В качестве работника может выступать любое физическое лицо, достигшее 16 лет, и обладающее способностью к труду. Поэтому в теории выделяют такую категорию как «баланс интересов». М.С. Сагандыков пишет следующее: «Обеспечение баланса интересов работников и работодателей не должно рассматриваться в контексте юридического равенства данных субъектов, о чем говорят

г. по делу № 33-49516/2018 // [электронный документ] <https://www.consultant.ru> (дата обращения 10.05.2019); Апелляционное Определение Московского городского суда от 5 июля 2018 г. по делу № 33-13981/2018 // [электронный документ] <https://www.consultant.ru> (дата обращения 10.05.2019); Апелляционное Определение Московского городского суда от 18 июля 2018 г. по делу № 33-18459/2018 // [электронный документ] <https://www.consultant.ru> (дата обращения 10.05.2019).

¹Петрякова Д.А. Совершенствование трудо-правового статуса беременных женщин и лиц, имеющих детей // Проблемы в российском законодательстве. 2014. № 5. С. 1.

некоторые авторы. Взаимное юридическое положение работника и работодателя характеризуется равенством при заключении и отношениями власти и подчинения в процессе труда. Выраженный в Конституции РФ принцип юридического равноправия должен применяться исключительно к однородным субъектам, которые в силу закона должны иметь равный набор субъективных прав и обязанностей. Также данный принцип должен рассматриваться в контексте равенства этих субъектов перед законом и судом, то есть с позиции юридической ответственности»¹.

Таким образом, речь идет о том, что субъекты трудовых отношений не могут считаться равными и во многом положение работника определяется материальной (экономической) силой работодателя, а значит, следует говорить о необходимости достижения баланса их интересов.

Также ограничения в применении женского труда установлены Федеральным Законом от 17 июля 1999 года «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и принятым в соответствии с ним Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 года «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин». Содержание понятие необоснованного отказа в приеме на работу, а также её увольнения, зависит от состояния женщины².

Представляется, что необоснованный отказ в приеме на работу и необоснованное увольнение беременной женщины и женщины, имеющей малолетнего ребёнка, должны влечь уголовную ответственность независимо от мотива, которым руководствовался виновный. В условиях действующей нормы при недоказанности мотива на данное лицо может быть наложено административное взыскание за нарушение законодательства о труде по ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях.

¹Сагандыков М.С. Баланс интересов работников и работодателей в нормах конституционного и трудового права // Вестник ЮУрГУ: Серия «Право». 2016. № 3. С. 87.

²Мачковский Л. Необоснованный отказ в приеме на работу и увольнение беременной женщины и женщины, имеющей малолетних детей // Законность. 2013. № 6. С. 20.

Были рассмотрены проблемы регулирования трудовых отношений и обозначены направления совершенствования:

1) Развитие института социального партнерства, как эффективного механизма разрешения противоречий между работниками и работодателями, который способствует достижению «баланса интересов»;

2) Совершенствование законодательства, направленного на защиту работников от дискриминации;

3) Ужесточение ответственности работодателя за подмену трудового договора договором гражданско-правового характера, за дискриминацию в сфере труда.

Изменить ситуацию можно следующими мерами.

1) Изменить уровень нормативно-правового акта, регулирующего особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями, а именно сосредоточиться на региональном уровне, а также проработать механизм позволяющий урегулировать данный аспект посредством социального партнерства¹.

2) Рассмотреть возможность введения программы добровольного квотирования рабочих мест для женщин-работниц. Экономическое противоречие между работницей и работодателем можно разрешить, если предоставить работодателю возможность компенсировать затраты на соблюдение прав работниц путем предоставления определенных налоговых льгот или даже субсидирования.

3) Закрепить на законодательном уровне норму о недопустимости указания в объявлениях о приеме на работу пола и возраста работника и внедрить особую процедуру научно обоснованных и профессиональных тестом.

Подобный механизм пыталось реализовать Правительство Удмуртской Республики в Постановлении от 20 декабря 1996 г. № 1005, следовательно,

¹Невежина М.В. Гендерная дискриминация в сфере труда: опыт борьбы на международном уровне // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2018. № 3. С. 187-193.

уже имеется не только теоретические наработки, но и практический опыт реализации данных проектов¹.

Также можно внести изменения в действующее законодательство, направленные на устранение дифференциации правовых статусов мужчин и женщин, имеющих малолетних детей. В частности, следует внести изменения в ст. 261 ТК РФ, установив равную защиту от увольнения для мужчин и женщин, имеющих малолетних детей. Кроме того, представляется целесообразным государственным органам проводить информационную кампанию, направленную на разъяснение возможностей и целесообразности ухода в родительские отпуска не только для женщин, но и для мужчин.²

Заостряем внимание, что при этом не должны пострадать уже установленные законодательством права и свободы работников.

2.3 Проблемы заключения трудового договора с инвалидами

Трудоустройство инвалидов – дело проблематичное. Руководители организаций обычно ссылаются на различные негативные моменты, касающиеся обеспечения им особых условий, на присутствующие риски и т.д. А некоторые работодатели просто не знакомы с трудоустройством этих категорий граждан и отказывают им по иным причинам. Многие работодатели попросту забывают о том, что отказ в трудоустройстве инвалиду по причине его физического недостатка является недопустимым, о чем прямо говорится в ст. 64 ТК РФ.³

¹Постановление Правительства Удмуртской Республики «О квотировании рабочих мест и предоставлении налоговых льгот работодателям, обеспечивающим условия производственной деятельности для лиц, особо нуждающихся в социальной защите» // Известия Удмуртской Республики. 1997. № 2.

²Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие. М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 99.

³Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 65.

Пожалуй, главной проблемой заключения трудового договора с инвалидами является их дискриминация. Авторы отмечают, что не только работодатель при приёме инвалида на работу или отказе по причине инвалидности нарушает его трудовые права, даже сам подход законодателя в этой сфере страдает рядом дефектов.

Согласно ратифицированной Россией Конвенции МОТ №159 от 1983 г. «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» государственная политика в области профессиональной реабилитации инвалидов должна быть основана на принципе равенства возможностей инвалидов и работников в целом. При этом соблюдается равенство обращения и возможностей для работников мужчин и женщин, являющихся инвалидами. Специальные позитивные меры, направленные на обеспечение подлинного равенства обращения и возможностей для инвалидов и других работников, не считаются дискриминационными в отношении других работников. Комитет экспертов, как и Европейский комитет по социальным правам, исходит из того, что разумное приспособление - это неотъемлемая часть обеспечения права инвалидов на труд. Более того, в отличие от подавляющего большинства экономически развитых стран и несмотря на закрепление этого права в ключевых международных актах, касающихся защиты инвалидов, внутреннее российское законодательство даже не содержит прямого указания на защиту от дискриминации по признаку инвалидности, что было предметом критики со стороны уполномоченного по правам человека еще в 2001 г. Тем не менее, этот недостаток законодательства не устранен до сих пор.¹

Единственной причиной для отказа может стать недостаточный уровень профессиональной подготовки, но в случае, если инвалид обладает необходимым уровнем знаний и навыками для работы, то работодатель обязан принять его на работу.

¹Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие. М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 128.

Инвалиду – претенденту на вакансию, в случае отказа в заключении с ним трудового договора, предоставлено право требовать от работодателя обоснования причин отказа в письменной форме. В случае несогласия с выводами работодателя за инвалидом сохраняется право на обращение в суд. Результатом обжалования решения работодателя может стать понуждение последнего к заключению трудового договора с гражданином, имеющим ограниченные физические возможности.¹

Для успешной адаптации инвалидов необходимы дополнительные ресурсы, направленные как на процесс приспособления инвалидов к среде, так и на видоизменения самой среды для создания оптимальных условий жизнедеятельности человека с ограниченными возможностями.

Как отмечает Шумова Ю.В., в отношении инвалидов законодатель часто использует термин «нетрудоспособные», например, для целей наследственного права инвалиды признаны нетрудоспособной категорией лиц². Шумова Ю.В. считает, что законодатель неверно исходит из медицинских критериев при определении нетрудоспособности, и предлагает использовать именно социальные, к которым относит деловые и профессиональные качества работника, которые и являются предпосылкой сотрудничества работника и работодателя³.

Легальное определение понятие занятости дано в ст. 1 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости населения)⁴. Под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой

¹Доморников А. И. Проблемы и перспективы трудоустройства инвалидов в современных реалиях // Символ науки. 2016. №11-4(23). С.70-74.

²Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О судебной практике по делам о наследовании» от 29 мая 2012 г. № 9 // Российская газета. 2012. № 127.

³Шумова Ю.В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2014. № 2. С. 89-91.

⁴Закон Российской Федерации «О занятости в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // Российская газета. 1996. № 86.

доход. Трудовая занятость, следовательно, есть трудовая деятельность граждан. Гарантии есть элемент правового статуса личности, причем гарантии исполняют роль способа обеспечения реальности и действительности всех остальных элементов правового статуса личности¹. Характерной чертой гарантии является их происхождение от государства, которое в своих нормативных правовых актах устанавливает эти самые гарантии, то есть гарантии есть средство обеспечивающее реальную возможность воплотить права и свободы в действительность, подкрепленное силой государства. Таким образом, ещё одной чертой гарантий является их нормативное закрепление. Исследователи выделяют, что государственно-правовые гарантии следует подразделять на общие и специальные: общие государственно-правовые гарантии устанавливаются государством для определения общего правового статуса личности, а специальные – для возможности реализовать права и свободы в отдельных сферах².

Таким образом, правовые гарантии в реализации права граждан на труд следует относить к специальным гарантиям, установленных государством в нормативных правовых актах для реализации прав и свобод в трудовой сфере.

Законодательством РФ установлены ряд правовых особенностей приема на работу инвалидов.

Инвалид должен показать справку, подтверждающую факт установления инвалидности. Справка должна быть выдана по форме №1503004, утвержденной Постановлением Минтруда России от 30 марта 2004 г. Рекомендации по порядку ее заполнения утверждены также этим нормативным документом. В данном документе должно быть ясно изложено, какие требования к содержанию и условиям труда обязан соблюсти работодатель, принимающий на работу инвалида, т.к. в ст. 23 Закона №181-

¹Мирская Т.И. К вопросу о понятии гарантий прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации // Юридическая наука. 2013. № 2. С. 23.

²Ибрагимов А.М. Понятие «гарантий» в праве: общее и особенное в научной трактовке // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2012. № 2(16). С. 19.

ФЗ сказано, что инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида. Поэтому, создать необходимые условия труда инвалиду – это прямая обязанность работодателя. Обязательный документ при приеме на работу инвалида – это трудовой договор, который заключается по общим правилам, предусмотренным законом.

Следующим обязательным условием является трудовая функция – работа по должности и в соответствии со штатным расписанием, графиком, профессии, специальности с указанием квалификации и конкретный вид поручаемой работы. Так же обязательным условием является и дата, с которой работник приступает в трудовой деятельности и режим рабочего времени и времени отдыха и другие условия, которые необходимы для заключения трудового договора с инвалидами.

С теоретической точки зрения трудовое законодательство можно понимать в узком и широком смысле. В узком смысле трудовое законодательство ограничивается ст. 5 ТК РФ, при этом в указанной статье определено, что трудовое законодательство регулирует трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, к которым относится трудоустройство у данного работодателя¹. Однако отношения по трудоустройству у данного работодателя и отношения по трудоустройству следует разграничить. Отношения по трудоустройству у данного работодателя есть конкретное правоотношений, субъекты которые известны². Характер отношений по трудоустройству вообще носят абстрактный характер, так как ключевым субъектом данных отношений является соискатель, решающий каким способом вступить в трудовые отношения.

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 1. Ст. 1.

²Серова А.В. Понятие и классификация субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя // Российское право: Образование. Практика. 2018. № 2. С. 71-77.

Таким образом, трудовым законодательством, с точки зрения ст. 5 ТК РФ, не охватывается тот круг абстрактных отношений по поиску лицом работы.

В статье 37 Конституции РФ¹ указано, что труд свободен, но гарантий трудоустройства Конституция не провозглашает, это делает Закон о занятости населения, а также Конвенция ООН «О правах инвалидов» от 13.12.2006 г.².

Закон о занятости населения устанавливает государственные гарантии в реализации права на труд, что обуславливает наше предположение о том, что трудовое законодательство следует понимать шире. Так как указанные отношения не регулируют трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, так как указанные отношения носят иной характер, имеют другой состав участников, регулируются другим комплексом нормативных правовых актов.

Таким образом, следует говорить о широком понятии трудового законодательства, которое регулирует трудовые отношения, иные непосредственно связанные с ними отношения, а также отношения по обеспечению трудовой занятости населения.

Трудовое законодательство в широком смысле устанавливает различные государственные гарантии реализации права на труд. Субъектами данных гарантий выступают различные категории населения, что позволяет дифференцировать их по субъектам. К указанным категориям населения относятся инвалиды. В соответствии со ст. 1 Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»³ инвалидом является лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее

¹Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

²Конвенция о правах инвалидов, принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 г. // СЗ РФ. 2013. № 6. Ст. 468.

³Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ // Российская газета. 02.12.1995. № 234.

необходимость его социальной защиты. Авторское определение понятия инвалид дает Жаворонков Р.Н., под инвалидом он понимает – лицо, имеющее установленное заключением медико-социальной экспертизы изменение здоровья вследствие стойкого нарушения функций и систем организма, приводящее к ограничению жизнедеятельности, выражающемуся в полной или частичной утрате возможности самостоятельно осуществлять бытовую, общественную и профессиональную деятельность, а также к снижению приспособляемости к социальной среде и вызывающее необходимость его социальной защиты¹.

На основании изложенного под гарантиями трудовой занятости инвалидов следует понимать специальный вид государственных установлений, закрепленных в трудовом законодательстве (в широком смысле), обеспечивающих реальную возможность воплощения права на труд инвалидов в действительность.

Таким образом, реализация государственных гарантий характеризуется следующими аспектами.

1) Высокая роль в реализации государственных гарантий возлагается на государственные органы Российской Федерации и её субъектов, главную роль играют нормотворчество и осуществление контроля за исполнением предписаний закона.

2) Система государственных гарантий состоит из двух моментов гарантий трудоустройства у конкретного работодателя и гарантии трудоустройства в контексте занятости, как это предлагает закон о занятости населения.

3) Недостаточная эффективность исполнения государственных гарантий в сфере обеспечения реализации прав инвалидов на трудоустройство приводит к дискриминации прав инвалидов.

¹Жаворонков Р. Н. Правовое регулирование труда и социального обеспечения инвалидов в Российской Федерации: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. Москва, 2014. С. 10.

4) Реализация права инвалидов на труд предполагает их профессиональную реабилитацию, под которой следует понимать меры, направленные на восстановление трудоспособности инвалида путем включения в трудовую деятельность с учетом состояния здоровья, профессиональная реабилитация в частности включает в себя профессиональную ориентацию, профессиональное образование, содействие трудоустройству и производственную адаптацию¹.

Методами обеспечения профессиональной реабилитации инвалидов является недопустимость дискриминации, обеспечение доступности, приспособление к условиям труда и иные методы².

К государственным гарантиям инвалидов при трудоустройстве и заключении трудового договора в частности относится:

1) Квотирование рабочих мест. В соответствии со ст. 21 Закона о защите инвалидов при численности у работодателя свыше 100 работников, то устанавливается квота на прием на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов (в Челябинской области 3%), при численности от 35 до 100 – не более 3% (в Челябинской области 2%)³.

Законодатель устанавливает промежуточные значения, так как конкретные значения устанавливаются субъектом Российской Федерации самостоятельно.

2) Особые условия труда. В соответствии с трудовым законодательством работодатель обязан обеспечить работнику инвалиду условия труда, соответствующие его индивидуальной программе реабилитации и абилитации (ст. 224 ТК РФ).

Процедурные особенности заключения трудового договора с инвалидами заключаются в необходимости подтвердить статус инвалида

¹Жаворонков Р. Н. Правовое регулирование труда и социального обеспечения инвалидов в Российской Федерации. М.: Фонд НИПИ, 2014. С. 104.

²Там же. С. 106.

³Закон Челябинской области «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Челябинской области» от 27 марта 2003 г. № 143-ЗО // Южноуральская панорама. 15.04.2003. № 44.

соответствующими документами, в том числе индивидуальной программой реабилитации инвалидов.

Главная проблема заключения трудоустройства инвалидов является их дискриминация со стороны работодателя, которому экономически не выгодно обустроить рабочее место под нужды конкретного инвалида, условия труда которого определены индивидуальной программой реабилитации, а также со стороны законодателя, который часто использует неверный подход к регулированию вопросов трудоустройства инвалидов.

Для недопущения дискриминации инвалидов, несомненно, требуется комплексный подход к решению вопросов их интеграции на рынок труда, включающий, в том числе обеспечение доступной среды, улучшение возможностей для получения образования, разработку системы мер, мотивирующих работодателей принимать на работу инвалидов (например, система налоговых льгот), и другие вопросы. В целях непосредственного правового регулирования недопустимости дискриминации на рынке труда рекомендуется закрепить в российском законодательстве прямое указание на защиту от дискриминации по признаку инвалидности; усиливать меры, направленные на интеграцию инвалидов на рынке труда; рассмотреть возможности перехода к использованию подхода «разумного приспособления» для обеспечения интеграции инвалидов на рынке труда и исключения дискриминации.¹

Таким образом, можно сделать вывод о том, что при заключении трудового договора на современном этапе развития существует несколько проблем, во-первых, это необоснованный отказ работодателя в приеме на работу, а во-вторых, проблемы заключения трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями, и инвалидами, так как их права при приеме на работу существенно ограничиваются.

¹Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие. М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. С.102.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной выпускной квалификационной работе была выполнена поставленная цель по исследованию трудового договора и анализу проблем правового регулирования, возникающих при его заключении.

Заключение трудового договора представляет собой промежуточную стадию развития правоотношений, когда трудоустраивающееся лицо превращается в работника. Данное превращение законодательно регулировано в форме процедуры трудоустройства у конкретного работодателя. Необходимо учитывать, что заключение трудового договора и процедура трудоустройства не тождественны, так как порок процедуры не означает не возникновение трудовых отношений. Например, отсутствие приказа о приеме работника на работу не является или отсутствие письменно оформленного трудового договора (в некоторых случаях) не означает отсутствие трудовых отношений, так как бремя соблюдения формальной

процедуры трудоустройства возложено законодателем на работодателя, а нарушение этих формальностей со стороны работодателя не должно отрицательно сказываться на правах и интересах работника¹.

В рамках исследования правового регулирования процедуры заключения трудового договора, а также изучения судебной практики по делам, связанным с процедурой заключения трудового договора был сделан вывод о необходимости придания большей определенности, модернизации правовым нормам, регулирующим процедуру заключения трудового договора, а также восполнении существующих пробелов в них.

Выявлены следующие проблемы правового регулирования трудового договора:

1. Главной проблемой при заключении трудового договора с работником является необоснованный отказ, в котором преимущество находится на стороне работодателя. Проблема заключения трудового договора состоит в том, что работодатель может уволить работника без обоснования при приеме его на работу либо же уже при заключении договора, так же часто работодатели пытаются заключить с работниками не трудовой договор, а гражданско-правовой, это касается людей, которые нуждаются в социальной поддержке, а именно мной было рассмотрено две категории людей, которые чаще всего подвергаются дискриминации со стороны работодателя при заключении с ними договора, это трудоустройство инвалидов, беременных женщин и лиц с семейными обязанностями.

Единственное правильно решение со стороны работника будет в том, чтобы заключать всегда трудовой договор с работодателем, который будет включать в себя все трудовые права и обязанности, заключать в себе определенную трудовую функцию.

Данную проблему можно устранить:

¹Шафикова Г.Х., Шафиков А.М. К вопросу об основаниях возникновения трудовых отношений // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2016. № 1. С. 93.

1. Совершенством трудового законодательства и иных актов, которые содержат нормы трудового права;
2. Установить работодателям определенную процедуру отбора кандидатов на определенную должность;
3. Также необходимо переформулировать нормы абз.9 ч.2 ст.22 и ч.3. ст.68 ТК РФ, исключив их признаки подтверждения ознакомления, указывающие исключительно на письменную форму и выработать правовую позицию на уровне Верховного суда РФ о возможности ознакомления работников с локальными нормативными актами в электронной форме. Законодатель в данном случае будет знать, что в отношении таких общественных отношений необходимо изменять правовую регламентацию при приеме на работу.

2. При заключения трудового договора очень часто происходит дискриминация со стороны работодателя при приеме на работу инвалидов и беременных женщин.

Трудоустройство инвалидов – дело проблематичное. Руководители организаций обычно ссылаются на различные негативные моменты, касающиеся обеспечения им особых условий, на присутствующие риски и т.д. А некоторые работодатели просто не знакомы с трудоустройством этих категорий граждан и отказывают им по иным причинам. Многие работодатели попросту забывают о том, что отказ в трудоустройстве инвалиду по причине его физического недостатка является недопустимым, о чем прямо говорится в ст. 64 ТК РФ.

Пожалуй, главной проблемой заключения трудового договора с инвалидами является их дискриминация.

К государственным гарантиям инвалидов при трудоустройстве и заключении трудового договора в частности относится квотирование рабочих мест, в соответствии со ст. 21 Закона о защите инвалидов при численности у работодателя свыше 100 работников, то устанавливается квота на прием на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов (в Челябинской

области 3%), при численности от 35 до 100 – не более 3% (в Челябинской области 2%). Законодатель устанавливает промежуточные значения, так как конкретные значения устанавливаются субъектом Российской Федерации самостоятельно и особые условия труда, в соответствии с трудовым законодательством работодатель обязан обеспечить работнику инвалиду условия труда, соответствующие его индивидуальной программе реабилитации и абилитации (ст. 224 ТК РФ).

Говоря о необходимости усиления борьбы с дискриминацией в области трудовых отношений с данной категорией граждан, следует иметь в виду, что только усовершенствованием действующего законодательства проблему разрешить нельзя. Необходимы серьезные меры по улучшению правоприменительной практики, усилению контроля и надзора, реальному применению мер юридической ответственности к нарушителям прав и интересов лиц, поступающих на работу.

Что же касается беременных женщин и лиц с семейными обязанностями, то работодателям экономически невыгодно брать указанную категорию работников на работу, в следствии чего, происходит также дискриминация данной категории граждан.

Таким образом, выйдя за пределы дифференциации трудового права законодатель и высшие суды Российской Федерации породили основу для экономической дискриминации, которая также тесно связана с половой дискриминацией и в первую очередь страдают именно беременные женщины и лица с семейными обязанностями.

Изменить ситуацию можно следующими мерами:

1. Изменить уровень нормативно-правового акта, регулирующее особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями, а именно сосредоточиться на региональном уровне;
2. Рассмотреть возможность введения программы добровольного квотирования рабочих мест для женщин-работниц.

3. Закрепить на законодательном уровне норму о недопустимости указания в объявлениях о приеме на работу пола и возраста работника и внедрить особую процедуру научно обоснованных и профессиональных тестом.
4. Также можно внести изменения в действующее законодательство, направленные на устранение дифференциации правовых статусов мужчин и женщин, имеющих малолетних детей. В частности, следует внести изменения в ст. 261 ТК РФ, установив равную защиту от увольнения для мужчин и женщин, имеющих малолетних детей.

Экономическое противоречие между работницей и работодателем можно разрешить, если предоставить работодателю возможность компенсировать затраты на соблюдение прав работниц путем предоставления определенных налоговых льгот или даже субсидирования.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. Конвенция Международной организации труда «Об упразднении принудительного труда» № 105, принята в г. Женеве 25 июня 1957 г. // СЗ РФ. 2001. № 50. Ст. 4649.
3. Конвенция Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» № 29, принята в г. Женеве 28 июня 1930 г. // Ведомости ВС СССР. 1956. № 13. Ст. 279.
4. Конвенция МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятости» № 111, принята в г. Женеве 25 июня 1958 г. // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

5. Конвенция о правах инвалидов, принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 г. // СЗ РФ. 2013. № 6. Ст. 468.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
7. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ // Российская газета. 06.02.1996. № 23-27.
8. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ // Российская газета. – № 234. – 02.12.1995 г.
9. Федеральный закон от 30.06.2006 №90-ФЗ «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2006. № 27. С. 2878.
10. Закон Российской Федерации «О занятости в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // Российская газета. – № 84. – 06.05.1996.
11. Закон Челябинской области «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Челябинской области» от 27 марта 2003 г. № 143-ЗО // Южноуральская панорама. № 44. 15.04.2003.
12. Кодекс законов о труде 1922 года // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1992. № 70. С. 903
13. Кодекс законов о труде 1971 года // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. С. 1007
14. Постановление Правительства Удмуртской Республики «О квотировании рабочих мест и предоставлении налоговых льгот

работодателям, обеспечивающим условия производственной деятельности для лиц, особо нуждающихся в социальной защите» // Известия Удмуртской Республики. 1997. № 2.

РАЗДЕЛ 2 ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Балицкий, К.С. Влияние доктрины трудового права на формирование законодательной дефиниции понятия «трудовой договор» / К.С. Балицкий // Российское право. 2017. № 3. С. 41-46.
2. Бугров, Л.Ю. Право на труд и трудового договор: общая характеристика проблемы / Л.Ю. Бугров // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. № 1. С. 23-31.
3. Гаврилова, О. В. Дискриминация при приеме на работу / О.В. Гаврилова // Молодой ученый. 2012. №4. С. 277-278.
4. Головина, С.Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция / С.Ю. Головина // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3. С. 65-71.
5. Гребенщиков, А.В. Комментарий к Трудовому кодексу РФ с постатейным приложением материалов / А.В. Гребенщиков. М.: Проспект, 2015. 1128 с.
6. Демидов, Н.В. Ознакомление работника с должностной инструкцией: анализ судебной практики / Н.В. Демидов // Законы России: опыт, анализ, практика. 2017. № 1. С.58
7. Джиоев, В.В. Отграничение трудового договора от гражданско-правовых договоров / В.В. Джиоев // Трудовое право для кадровика. 2011. № 2. Ст. 8.
8. Доморников, А. И. Проблемы и перспективы трудоустройства инвалидов в современных реалиях / А.И. Доморников // Символ науки. 2016. №11-4(23). С.70-74.

9. Жаворонков, Р. Н. Правовое регулирование труда и социального обеспечения инвалидов в Российской Федерации: автореф. дис. ... докт. юрид. наук / Р.Н. Жаворонков. Москва, 2014. 384 с.
10. Ибрагимов, А.М. Понятие «гарантий» в праве: общее и особенное в научной трактовке / А.М. Ибрагимов // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2012. № 2(16). С. 10-19.
11. Иващенко, В.Г. Свобода труда и запрет принудительного труда как основополагающий принцип международного трудового права / В.Г. Иващенко // Вестник Башкирского университета. 2012. № 2. Ст. 1136-1141.
12. Куницина, О. Допустимые случаи принуждения к труду в международно-правовых актах о правах человека / О. Куницина // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2011. № 6. С. 10-15.
13. Лютов, Н.Л., Герасимова Е.С.. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие / М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. 128 с.
14. Магомедова, А.Г. Некоторые проблемы заключения трудового договора: практика споров / А.Г. Магомедова // Юридический вестник ДГУ. 2016. № 4. С. 130-133.
15. Мачковский, Л. Необоснованный отказ в приеме на работу и увольнение беременной женщины и женщины, имеющей малолетних детей / Л. Мачковский // Законность. 2013. № 6. С. 18-21.
16. Мирская, Т.И. К вопросу о понятии гарантий прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации / Т.И. Мирская // Юридическая наука. 2013. № 2. С. 23-28.
17. Невежина, М.В. Гендерная дискриминация в сфере труда: опыт борьбы на международном уровне / М.В. Невежина // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2018. № 3. С. 187-193.

18. Осипова, С.В. Гражданско-правовые договоры, связанные с трудом, и трудовой договора / С.В. Осипова // Юридический вестник Самарского университета. 2018. № 3. С. 99-106.
19. Осипов, С.В. Заключение трудового договора в обязательном порядке / С.В. Осипов // Юридический вестник Самарского Университета. 2017. № 2. С. 49-59.
20. Петрякова, Д.А. Совершенствование трудо-правового статуса беременных женщин и лиц, имеющих детей / Д.А. Петрякова // Проблемы в российском законодательстве. 2014. № 5. С. 1.
21. Протченко, Е.А. История и современное развитие видов трудового договора / Е.А. Протченко. Челябинск: Цецера, 2014. 412 с.
22. Рахинский, Д.В., Король, Л.Г., Малимонов, И.В., Фоминых, Ю.С. Вопросы дискриминации при заключении трудового договора / Д.В. Рахинский, Л.Г. Король, И.В. Малимонов, Ю.С. Фоминых // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. 2015. № 1. С. 78-83.
23. Сагандыков, М.С. Баланс интересов работников и работодателей в нормах конституционного и трудового права / М.С. Сагандыков // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2016. № 3. С. 87-91.
24. Серова, А.В. Понятие и классификация субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя / А.В. Серова // Российское право: Образование. Практика. 2018. № 2. С. 71-77.
25. Таль, Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Л.С. Таль. Ярославль: Тип, 1913. 539 с.
26. Тихомиров, М.Ю. Трудовой договор: прием на работу, переводы, увольнение / М.Ю. Тихомиров // Хозяйство и право. 2009. № 5. С. 17-45
27. Кузнецов, Ю.А., Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право России: Проблемы теории: Коллективная монография / Ю.А. Кузнецов, А.М. Лушников, М.В. Лушникова // Вестник Трудового права и права

- социального обеспечения. 2007. № 2. 256 с.
28. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Юрайт, 2014. 652 с.
 29. Трудовой договор: учебно-практическое пособие для магистров / под ред. А.Я. Петрова. М.: Юрайт, 2017. 377 с.
 30. Туманов А.А. Электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: автореф. дис. ... докт. юрид. наук / А.А. Туманов. Екатеринбург, 2018. С. 5.
 31. Цесарский, Ф.А. Учение Л.С. Таля о трудовом договоре как основе развития современных теорий трудового права / Ф.А. Цесарский // Проблемы законности. 2011. С. 14.
 32. Шафикова, Г.Х., Шафиков, А.М. К вопросу об основаниях возникновения трудовых отношений / Г.Х. Шафикова, А.М. Шафиков // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2016. № 1. С. 91-96.
 33. Шумова, Ю.В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях / Ю.В. Шумова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2014. № 2. С. 89-91.

РАЗДЕЛ 3 ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» от 28 января 2014 г. № 1 // Российская газета. 2014. № 27.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О судебной практике по делам о наследовании» от 29 мая 2012 г. № 9 // Российская газета. 2012. № 127.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 // Российская газета. 2004. № 72.

4. Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросом Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» от 15 марта 2005 г. № 3-П // СЗ РФ. 2005. № 13. Ст. 1209.
5. Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани» от 27 декабря 1999 г. № 19-П // СЗ РФ. 2000. № 3. Ст. 354.
6. Определение Конституционного суда РФ «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Виноградова Романа Александровича на нарушение его конституционных прав рядом положений Трудового кодекса Российской Федерации» от 29 мая 2014 г. № 1094-О // [электронный ресурс] <http://www.consultant.ru> (дата обращения – 10.05.2019).
7. Кассационное определение Кировского областного суда от 09 июня 2011 г. по делу № 33-1927 // [электронный ресурс] <http://www.consultant.ru> (дата обращения – 10.05.2019).
8. Апелляционное Определение Московского городского суда от 14 ноября 2018 г. по делу № 33-49516/2018 // [электронный документ] <https://www.consultant.ru> (дата обращения 10.05.2019).
9. Апелляционное Определение Московского городского суда от 5 июля 2018 г. по делу № 33-13981/2018 // [электронный документ] <https://www.consultant.ru> (дата обращения 10.05.2019).

10. Апелляционное Определение Московского городского суда от 18 июля 2018 г. по делу № 33-18459/2018 // [электронный документ] <https://www.consultant.ru> (дата обращения 10.05.2019).
11. Апелляционное Определение Московского городского суда от 8 августа 2018 г. по делу № 33-29065/2018 // [электронный документ] <https://www.consultant.ru> (дата обращения 10.05.2019).