

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра «Теория государства и права, трудовое право»

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР КАК ПРАВОВАЯ ОСНОВА ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ

ФГАОУ ВО ЮУрГУ (НИУ) — 40.03.01.2016.302-240.552. ВКР

Руководитель работы,
канд. юрид. наук, доцент,
и.о. заведующего кафедрой
_____ Михаил Сергеевич Сагандыков
_____ 2021 г.

Автор работы,
студент группы Ю-552
_____ Анна Александровна Благинина
_____ 2021 г.

Нормоконтролер,
доцент
_____ Эльвира Маисовна Филиппова
_____ 2021 г.

Челябинск
2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА КАК ПРАВОВОЙ ОСНОВЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ПРИЗНАКИ	
1.1 Понятие трудового договора, стороны и нормативные документы, регулирующие трудовые отношения	6
1.2 Признаки трудового договора	12
1.3 Изменения трудового законодательства в трудовых правоотношениях.....	24
2 СОДЕРЖАНИЕ, ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	
2.1 Содержание трудового договора	32
2.2 Порядок заключения и основания прекращения трудового договора	42
3 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, СМЕЖНЫЕ ГРАЖДАНСКО – ПРАВОВЫЕ ДОГОВОРА, НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ	
3.1 Отличия трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.....	50
3.2 Соотношения трудового договора, нестандартных форм занятости и других случаев применения личного труда.....	73
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	80
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	86

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы обусловлена тем обстоятельством, что настоящее время трудовая деятельность является важным аспектом в жизни человека.

В соответствии с нормами закона, надлежащее оформление трудовых правоотношений является обязательным.

Трудовой договор является гарантом правоотношений между работником и работодателем.

Законодатель регулирует отношения между работником и работодателем, вносит изменения в законы, с целью усовершенствования законодательства.

Изменения в трудовом законодательстве в настоящее время приняли новую форму и находятся в стадии экспериментов.

В настоящее время распространено уклонение работодателя от надлежащего оформления трудового договора.

Трудовые отношения все чаще оформляются посредством заключения гражданско-правовых договоров, что обусловлено, как правило, отсутствием социальных обязательств нанимателя по таким договорам. При таких обстоятельствах работник является не защищенным, лишается выплат, компенсаций и гарантий.

Существование трудового законодательства необходимо для установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда и защиты от безработицы, защиты прав и законных интересов работников и работодателей. Для осуществления направлений данной деятельности необходим контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Основа трудового договора заключается в свободе выбора профессии, праве на труд, право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации по половому признаку, национальности, социальному положению, а также право на отдых и защиту от безработицы трудовой договор можно считать элементом правового государства.

Но стоит отметить, что формы занятости населения совершенствуются и законодатель готов предложить большее, чем отношения работодатель-работник.

Новые формы создают новые вопросы, о том, что же является надлежащим оформлением и порождает обход законодательства в сфере занятости населения.

Настоящее исследование ставит основной целью раскрытие и детальное рассмотрение трудового договора как основы трудовых правоотношений, его комплексный анализ, анализ совершенствующегося законодательства, нестандартных форм занятости, изучение существующих отграничений от трудовых правоотношений.

Достижение поставленной цели возможно при условии успешного решения следующих задач:

1. изучение трудового законодательства;
2. рассмотрение понятия трудового договора и его признаков;
3. анализ изменения трудового законодательства в трудовых правоотношениях;
4. обозрение содержания трудового договора;
5. изучение содержания трудового договора;
6. рассмотрение вопроса о порядке заключения и оснований прекращения действия трудового договора;

7. выявление видов трудовых договоров и исследование отличий трудового договора от смежных гражданско-правовых видов;

8. соотношения трудового договора, нестандартных форм занятости и других случаев применения личного труда

9. анализ судебной практики.

Объектом исследования являются общественные отношения, в сфере трудового законодательства.

Предметом исследования выступают нормы трудового права, осуществляющие правовое регулирование трудовых отношений.

При написании выпускной квалифицированной работы, в основу положены методы логико-правового и сравнительно-правового анализа положений закона.

В работе использованы нормы трудового законодательства, и работы таких авторов как, Андриановская И.И., Буянов М.О., Гасанова К.К., Гусов К.Н., Егоров В.И., Зарипова З.Н., Касьянов А.В., Лушникова М.В, Магницкая Е.В., Миронов В.И., Лебедев В.М., Орловский Ю.П., Передерин С.В., Петров А.Я., Потапова А.А., Рыженков А.Я., Пузаков С.Я., Ситникова Е.Г., Сорокина Л.В., Соловьев А.А., Сойфер В.Г., Томашевский К.Л., Хадыева О.В., Чаннов С.Е., Шкатулла В.И. и др.

Данная работа состоит из введения, основной части, разделенной на три главы, заключения и библиографического списка.

ГЛАВА 1 ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА КАК ПРАВОВОЙ ОСНОВЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ПРИЗНАКИ И ОСОБЕННОСТИ

1.1 Понятие трудового договора, стороны и нормативные документы, регулирующие трудовые отношения

Конституция РФ закрепляет принцип свободы труда, выраженный в том, что каждый гражданин вправе распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Принуждение к труду в РФ является запрещенным.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск¹.

Трудовые отношения возникают в случае заключения трудового договора и по факту (работник приступил к выполнению обязанностей, а работодатель не возражал или дал прямое указание о начале работы).

¹ Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993. URL: <http://government.ru/> (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) (дата публикации 01.07.2020).

Под трудовыми отношениями законодатель понимает отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором¹.

Так же законодатель оговаривает, что заключение гражданско-правовых договоров, которые фактически регулируют трудовые отношения между сторонами не допускается и влечет наказание, выраженной в административном штрафе согласно КоАП РФ.

Что бы дать наиболее развернутое понятие, что представляет собой трудовой договор, необходимо проанализировать систему нормативных документов, которые прежде всего регулируют трудовые правоотношения.

В соответствии со ст. 5 ТК РФ в систему нормативных актов, регулирующих трудовые правоотношения входят: законодательные, нормативно-правовые акты, принимаемые уполномоченными органами законодательной (исполнительной) власти РФ, субъектов РФ, органами² местного самоуправления.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. URL: <http://government.ru/> (в ред. от 20.04.2021г.) (дата публикации 20.04.2021).

Указанные документы носят властный характер и распространяются на всех работодателей (как относящихся к коммерческим организациям, так входящим и в сферу бюджетного финансирования) и на всех работников¹.

Таковыми документами являются Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации и нормативно правовые акты федеральных органов исполнительной власти, нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативные правовые акты органов местного самоуправления.²

Стоит отметить, что нормативно-правовой документ, принимаемый во исполнение законодательного акта, имеющего более высокую юридическую силу, не должен ему противоречить.

Исходя из ст. 5 ТК РФ, следует, что регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим, прежде всего из ТК РФ, иных федеральных законов, содержащих нормы трудового права, и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

Таким образом, исходя из вышеизложенного можно сделать вывод, что ТК РФ придается главенствующее значение среди остальных федеральных законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, а это значит, что

¹ Харитонов С. В. Трудовое право. М.: Академия, 2013. С.146.

² Бердычевский В.С. Трудовое право: Учебное пособие. Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. С.315.

Трудовой кодекс имеет высшую юридическую силу в системе законодательных актов РФ, регулирующих трудовые отношения.

Во исполнение ТК РФ принимаются федеральные законы. В случае противоречий между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК РФ. Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ.

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

В действующем ТК РФ используется только понятие «трудовой договор». В ранее действовавшем Кодексе законов труде в РФ использовалось понятие «трудовой договор (контракт)». В настоящее время термин «контракт» применим к оформлению отношений с государственными (муниципальными) служащими. При этом отличительной особенностью контракта с государственным (муниципальным) служащим является то, что в нем определяется не трудовая функция, а должностные обязанности служащего.

Контракт о прохождении государственной службы основывается на положениях не трудового, а специального служебного законодательства¹.

Сторонами трудового договора выступают работник и работодатель.

Работник – это физическое лицо старше шестнадцати лет, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Лица, достигшие 15 лет, имеют возможность заключать трудовой договор только в тех случаях, когда они получили основное общее образование либо оставили общеобразовательное учреждение, не получив этого образования.

Учащиеся и лица, оставившие общеобразовательные учреждения, заключают трудовые договора самостоятельно. С учащимися, достигшими 15-летнего возраста, может быть заключен трудовой договор для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителей) и органов опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимися, достигшими возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения. Трудовой договор от имени лица, не достигшего возраста 14 лет, подписывается его родителями (опекунами). В целях обеспечения охраны здоровья лиц, не достигших 14 лет, орган опеки и попечительства при выдаче разрешения на заключение трудового договора (в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках) с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия их в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, должен указать в нем

¹ Кодекс законов о труде Российской Федерации утв. ВС РСФСР от 09.12.1971г. // Ведомость Верховного Совета РСФСР.1971. №50. Ст. 1007.

максимально допустимую продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа¹.

Работодателем выступает физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником².

Так же помимо физических и юридических лиц работодателями признаются индивидуальные предприниматели, частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (т.е. работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями)³.

Стоит отметить, что индивидуальные предприниматели не могут выступать по отношению к себе в качестве работодателя и заключать сами с собой трудовой договор⁴.

Трудовое законодательство применяется в отношении индивидуальных предпринимателей только в части осуществления прав и возникновения обязанностей, возникающих у них как у работодателей⁵.

Помимо вышеуказанного случая, также и на отношения единственного участника общества с учрежденным им обществом трудовое законодательство не распространяется.

¹ Лебедев В. М. Трудовое право: учебник для студентов высших учебных заведений. М.: Норма: Инфра-М, 2015. С.212.

² Соловьев А.А. Работодатель – физическое лицо. М.: Приор, 2003. С.50.

³ Ершова Е. А. Трудовое право в России: учеб. Пособие. М.: Статут, 2007. С.326.

⁴ Письмо Минфина России № 03-11-11/665 от 16.01.2015 // Нормативные акты для бухгалтера. 2015. №5.

⁵ Письмо Федеральной службы по труду и занятости «О неправомерности начисления и выплаты индивидуальным предпринимателем заработной платы самому себе» от 27.02.2009 г. № 358-6-1 // Учет. Налоги. Право - Официальные документы. 2009. №13.

Единственный участник общества в данной ситуации должен своим решением возложить на себя функции единоличного исполнительного органа - директора, генерального директора, президента и т.д. Управленческая деятельность в этом случае осуществляется без заключения какого-либо договора, в том числе трудового. Подписание трудового договора одним и тем же лицом от имени работника и от имени работодателя не допускается¹.

В целях обеспечения учета лиц, в отношении которых имеются вступившие в законную силу постановления о дисквалификации, формируется реестр дисквалифицированных лиц.

В реестре дисквалифицированных лиц содержатся сведения идентифицирующее лицо, место работы, при котором было совершено административное правонарушение, занимающая должность, наименование органа, составившего протокол об административном правонарушении; должность с полными реквизитами, срок дисквалификации, даты начала и истечения срока дисквалификации, в случаях пересмотра постановления включаются сведения о пересмотре постановления о дисквалификации.

Лицо подлежит исключению из реестра дисквалифицированных лиц, по истечении срока дисквалификации или в случае судебного акта об отмене².

Таким образом, трудовой договор – это соглашение, заключенное между работодателем и работником, являющееся двухсторонним актом трудовых правоотношений, в котором каждый имеет свои права и несет определенные обязанности.

¹ Письмо Федеральной службы по труду и занятости «О заключении трудового договора с руководителем организации, который является ее единственным участником (членом, учредителем), и о порядке исчисления средней заработной платы» от 06.03. 2013 г. № 177-6-1 // Акты и комментарии для бухгалтера. 2013. № 10.

² Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ. URL: <http://government.ru/> (в ред. от 20.04.2021г.) (дата публикации 20.04.2021).

1.2 Признаки трудового договора

Понятие трудовой договор, сформулированное в первом параграфе, позволяет выделить следующие признаки, которые являются обязательными для трудового договора:

1. Свобода договора. Прежде всего стороны добровольно вступают в трудовые правоотношения. В Российской Федерации запрещено принуждение к труду и выбору рода деятельности.

Кроме того, законом запрещается необоснованный отказ работодателя от заключения трудового договора с работником.

Каждый имеет право на труд и реализацию трудовых прав.

Закон устанавливает, что пол, раса, цвет кожи, национальность, язык, происхождение, имущественные, социальные и должностные положения, возраст, место жительства, религия, убеждения, принадлежность к общественным объединениям или социальным группам не может являться ограничением в трудовых прав и свободах, так же не может являться и преимуществом, поскольку все вышесказанное не связано с деловыми качествами работника, а является его личными обстоятельствами и правом выбора и не могут дискриминировать работника перед работодателем.

Но при определенных специальностях закона сам устанавливает требования для соответствия определенной должности, в таких случаях отказ не является дискриминацией¹.

2. Двусторонний характер правоотношений, сторонами являются работник и работодатель.

¹ Потапова А. А. Трудовое право. Конспект лекций. Учебное пособие. М.: Проспект, 2019. С. 125.

3. Личное исполнение трудовой функции. Работник обязан исполнять трудовые функции лично и не имеет права привлекать для выполнения обусловленной договором работы третьих лиц.

4. Обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию, выполнение трудовой функции в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка.

Работодатель до подписания трудового договора должен ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка.

Работник со своей стороны обязан соблюдать действующие у данного работодателя правила, осуществлять функции согласно договору и подчиняться правилам внутреннего распорядка, в противном случае работодатель за нарушение исполнения трудового договора имеет право применять меры дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

5. Трудовые отношения всегда возмездные отношения. В которых работодатель получает результат выполненной работы, а работник оплату своего труда.

Результат работы предполагает выполнение трудовой функции по трудовому договору.

Заработная плата работнику устанавливается в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда, которая включает в себя тарифные ставки, оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты.

Работник имеет право на оплату труда, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, если он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

6. Письменная форма. Трудовой договор предусматривает письменное оформление правоотношений, в двух экземплярах и подписанное как со стороны работника, так и работодателя.

Один экземпляр трудового договора хранится у работодателя, другой выдается работнику, за подписью о получении на трудовом договоре, который остается у работодателя.

Если договор не оформлен в письменной форме, но работник приступил к работе по поручения работодателя и был допущен до работы, то считается, что работник приступил к выполнению трудовых обязанностей и работодатель обязан не позднее трех рабочих дней с момента допущения оформить письменно трудовые отношения.

В случаях, когда работодателем был заключен гражданско-правовой договор, а в последствии отношения были признаны трудовыми, то работодатель обязан не позднее трех рабочих дней с момента признания оформить их как трудовые¹.

В трудовом договоре закреплены права и обязанности сторон.

7. Срок трудового договора. Соглашение сторон заключается либо на неопределенный срок, либо на определенный (срочный трудовой договор).

Договор считается заключенным на неопределенный срок в случае, если в нем не оговорен срок его действия.

При этом срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения².

¹ Пузаков С.Я. Справочник кадровика: в 2-х томах, том первый. М.: Прометей, 2018. С. 561.

² Передерин С. В. Трудовое право Российской Федерации: учеб. Пособие. Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2010. С. 320.

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

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда за отсутствующим работником сохранено место работы, для выполнения временных работ (на срок до двух месяцев), на выполнение сезонных договоров, с лицами направляемые для работы за границу, с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и другие установленные кодексом.

Так же стоит отметить, что работник в свободное время от основной работы в праве заключить договор у того же или иного работодателя трудовой договор совместительства¹.

8. При приеме на работу по трудовому договору работодатель вносит в трудовую книжку работника все сведения за период работы.

К таким сведениям относятся сведения, свидетельствующие о виде выполняемой работы, о переводах, увольнениях, прекращения, с нормативным обоснованием, а также о награждениях за успехи в работе.

Если срок трудового договора истек, то работодатель обязан внести причину, если же с работником заключается новый договор на тех же основаниях, то работодатель обязан внести запись о приеме на работу.

В 2019г. в Трудовой кодекс внесены изменения в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

Настоящий Федеральный закон предполагает, что с 2020г осуществляется переход на электронные трудовые книжки.

Законодателем установлен срок 31 декабря 2020 г. включительно на подачу работодателю письменного заявления работника о выборе ведения

¹ Бондаренко Э. Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. СПб.: Юрид. Центр Пресс, 2004. С.98.

трудовой книжки в электронном виде или о продолжении ведения в бумажном виде.

Если работником не было подано соответствующее заявления, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в бумажном виде¹.

Правила ведения трудовых книжек устанавливают порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей².

9. Работодатель в обязательном порядке должен до подписания трудового договора ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Работник должен быть ознакомлен под роспись, с указанием даты ознакомления.

В случаях заключения трудового договора ознакомление может осуществляться путем обмена электронными документами.

Работник в свою очередь, ознакомленный надлежащим образом с правилами внутреннего распорядка, обязан соблюдать действующие у данного работодателя правила, трудовую дисциплину, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

10. Гарантии и компенсации.

Гарантии представляют собой способы и условия, обеспечивающих осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

¹ Федеральный Закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» от 16.12.2019г. №439-ФЗ // Российская газета.2019. №286.

² Постановление Правительства Российской Федерации «О трудовых книжках» РФ от 16.04.2003 г. № 225 // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.

Гарантии могут выражаться в материальном виде (сохранение среднего заработка на период учебного или ежегодного отпуска, за период служебной командировки) и не материальном (сохранение места работы или должности, предоставление другой работы).

Материальные гарантии выплачиваются за время, когда работник фактически не исполнял своих трудовых обязанностей по уважительным причинам, предусмотренным законом. Таким образом, заменяя заработную плату.

Гарантийные доплаты назначаются работнику сверх заработной платы, в случаях, когда он освобождается от выполнения трудовых обязанностей.

Таким образом гарантийные выплаты и доплаты преследуют цель не допустить снижения заработка работника.

Гарантийные выплаты можно разделить на зависящий от производства или действий руководителя (вынужденный прогул, пособие при увольнении, простой), обеспечивающие права работника на оплачиваемый отпуск, гарантийные доплаты: несовершеннолетним (за сокращенное рабочее время, за отдельные виды перерывов), не зависящие от производства, но необходимые для государства и общества (выполнение государственных обязанностей, участие в коллективных переговорах, прохождение военных сборов).

Гарантийные выплаты не являются заработной платой, поскольку не являются оплатой за труд.

Цель гарантийных выплат – предотвращение возможных потерь в заработке в связи с тем, что работник отвлекается от исполнения трудовых обязанностей или лишился возможности их исполнять.

Компенсации – это денежные выплаты, назначаемые при возмещении затрат, понесенных работником, если такие затраты осуществлены с целью исполнения трудовых обязанностей.

Помимо возмещения расходов работнику может быть возмещена компенсация морального вреда, причиненного неправомерными действиями или бездействием работодателя.

К гарантиям социальной защищенности могут относиться, в частности, указание в договоре на оплату больничных листов, отпусков, предоставление каких-либо льгот, предусмотренных трудовым законодательством, гарантированная в договоре оплата труда, гарантированный размер зарплаты, обеспечение работодателем предусмотренных условий трудовой деятельности¹.

11. Работник возмещает работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, если с работником не заключен договор о полной материальной ответственности, то он возмещает работодателю причиненный ущерб в размере среднемесячной зарплаты².

Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества утвержден Минтрудом и является исчерпывающим³.

К признакам существования трудового правоотношения также относятся признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и

¹ Шкатулла, В.И., Краснов Ю.К., Суетина Л.М., Надвикова В.В., Маркин Н.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Издание №18, дополненное). 2020. URL: <https://internet.garant.ru> (дата обращения 01.05.2021).

² Буянова М. О. Трудовое право России: учеб. Пособие. М.: Проспект, 2011. С.115.

³ Постановление Минтруда РФ «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» от 31.12.2002г. №85// Российская газета. 2003. №25.

(или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем.

Все вышеизложенные признаки относятся к трудовому договору и характеризуют отношения как трудовые.

Настоящие признаки, позволяют провести разграничение с иными видами договоров, которые на практике заключаются, чтобы не оформлять трудовые правоотношения.

Выше проанализированные признаки позволяют квалифицировать договор как трудовые правоотношения.

Определяющее значение для квалификации заключенного сторонами договора имеет анализ его содержания на предмет наличия или отсутствия признаков гражданско-правового или трудового договоров.

Рассмотрим на примере дела рассматриваемого в Арбитражном апелляционном суде

Должностными лицами в отношении Общества проведена выездная проверка по вопросам правильности исчисления, полноты и своевременности уплаты (перечисления) страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также правомерности произведенных расходов на выплату страхового обеспечения страхователя, о чем составлен акт выездной проверки.

В результате проверки было установлено занижение базы для начисления страховых взносов, результате необоснованной квалификации Обществом трудовых договоров в качестве гражданско-правовых.

Данный вывод сделан на основе анализа представленных заявителем гражданско-правовых договоров.

Из акта выездной проверки следует, что в проверяемом периоде страхователем заключались договоры гражданско-правового характера, которые, по мнению Фонда, имеют признаки трудовых договоров.

Заявителем не начислялись страховые взносы с сумм, выплачиваемых в качестве вознаграждения по данным гражданско-правовым договорам.

По итогам рассмотрения материалов проверки должностным лицом Фонда принято решение о привлечении страхователя к ответственности, за неполную уплату сумм страховых взносов в результате занижения базы для начисления страховых взносов.

Полагая, что решение Фонда является незаконным и нарушает права Общества как страхователя, последнее обратилось в арбитражный суд с соответствующим заявлением.

При этом согласно обжалуемому в апелляционном порядке судебному акту суд первой инстанции признал обоснованной позицию Фонда о том, что Обществом в проверяемом периоде заключены договоры подряда и возмездного оказания услуг, которые имеют признаки срочных трудовых договоров, в связи с чем выплаты, производимые заявителем в пользу физических лиц на основании спорных договоров, подлежали включению в базу для начисления страховых взносов, что вызвало несогласие Общества, изложенное в апелляционной жалобе.

Судом проведен анализ с целью определения квалификации заключенного сторонами договора, проанализировано его содержание на предмет наличия или отсутствия признаков гражданско-правового или трудового договоров.

Из анализа договоров следует, что договоры с указанными физическим лицами перезаключались ежемесячно. При этом физическими лицами выполнялась не какая-либо конкретная разовая работа, а исполнялись

определенные функции, входящие в обязанности работника общества, связанные с его текущей производственной деятельностью.

Спорные договоры не содержат согласованного сторонами конкретного предмета договора, содержащего подробное описание характера и видов необходимых заказчику услуг, их объемов и периодичности, а также иных индивидуализирующих конкретные услуги признаков. При этом выплата вознаграждения производилась ежемесячно в дни выплаты заработной платы всем работникам предприятия, исполнителям были присвоены табельные номера; заявитель удерживал из вознаграждения, причитающегося исполнителю, и оплачивал от его имени налоги и отчисления, предусмотренные действующим законодательством.

Анализ спорных договоров, по верному замечанию суда первой инстанции, свидетельствует о том, что предмет данных договоров является непрерывный процесс выполнения соответствующих работ и услуг, при этом работы носили систематический, длительный характер, выполнялись ежедневно в течение продолжительного времени, работы должны были быть выполнены исполнителем лично с подчинением распоряжениям работодателя. Выплата производилась ежемесячно в дни выплаты заработной платы всем работникам предприятия, исполнителям были присвоены табельные номера. Объем выполняемых работ (обычно определяемый гражданско-правовым договором подряда с целью конкретизации результата работ, подлежащего передаче заказчику) не конкретизирован.

Представленные обществом в ходе проверки договоры и акты приема-передачи выполненных работ (услуг) оставлены формально, так как не содержат каких-либо индивидуализирующих признаков и не позволяют установить, какие именно работы (услуги) фактически были выполнены (оказаны) исполнителем и приняты заказчиком и свидетельствуют о

постоянном выполнении физическими лицами работ (услуг), которые не индивидуализированы и заключаются в выполнении одной и той же работы, подчиняющейся внутреннему трудовому распорядку.

С учетом изложенного, суд апелляционной инстанции отклоняет довод Общества об отсутствии оснований квалифицировать спорные договоры в качестве трудовых, так как материалами дела подтверждается, что отношения сторон договоров имели длящийся, системный характер, для Общества был важен и имел экономическое значение сам непрерывный процесс труда физических лиц, имеющий признаки определенной трудовой функции в данной организации (профессии, специальности), физические лица были включены непосредственно и тем самым обеспечивали непрерывную производственную деятельность организации, их деятельность регулировалась и контролировалась со стороны заказчика, что свидетельствует о фактическом наличии между сторонами договоров трудовых отношений¹.

Таким образом суды анализируют признаки и рассматривают все признаки договора, а при возникновении в спорах при неустранимых сомнениях, суд толкует в пользу трудовых правоотношений.

При рассмотрении споров о том, следует ли тот или иной договор квалифицировать как трудовой или как гражданско-правовой, судьи подчеркивают, что наименование договора не может рассматриваться в качестве достаточного основания для безусловного отнесения заключенного договора к гражданско-правовому или трудовому.

Внести ясность в толкование положений трудового договора поможет проведение юридико-лингвистического исследования, в рамках которого эксперт-лингвист, используя методы комплексного толкования смысла и

¹ Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда по делу №08АП-14196/17 от 13.12.2017 г. <https://my.arbitr.ru/> (дата обращения: 26.05.2021).

направленности договора, придет к выводу о том или ином понимании текста договора.

В случае если правила, касающиеся буквального толкования норм договора, не позволяют определить содержание договора, должна быть выяснена действительная общая воля сторон с учетом цели договора.

1.3 Изменения трудового законодательства в трудовых правоотношениях

Государство эволюционирует и развивается, в связи с этим необходимы доработки законов, создание новых законов, которые будут обеспечивать и облегчать сферу жизни людей.

Новшества не оставили без внимания и трудовое законодательство, поскольку трудовые правоотношения – эта та сфера, в которой задействовано население РФ.

Рассмотрим изменения Российского законодательства в сфере трудовых правоотношений на примере перехода к электронному документообороту.

Электронным документооборотом признается обмен электронными документами, обладающих юридической силой и признаются оригиналами, хранящимися в защищенном электронном ресурсе.

На практике это выглядит так:

Отправителем создается электронный документ, при отправке документ подписывается электронной подписью отправителя, а получатель принимает документ.

Под электронной подписью понимается подпись, подтверждающая юридическую силу подписи от руки.

Приказом Министерства труда и социальной защиты был утвержден План-график проведения эксперимента по переводу в электронную форму

документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений. Период реализации эксперимента с 23 марта 2018 г. по 1 октября 2018 г.

Настоящий законопроект основан на том, что компании внутри уже давно применяют электронный документооборот, особенно это касается дистанционных работников и работников, трудящихся вахтовыми методами, поскольку при достижении рабочего места сохраняются основные положения договоров, которые были им заявлены при приеме на работу, например, в другом регионе.

Законопроект ставит целью настоящего эксперимента создание, использование и практическое применение электронного документооборота.

Участниками настоящего эксперимента являются работники и работодатели, добровольно согласившиеся на участие.

В рамках эксперимента участвовали такие организации как ОАО «РЖД», АО «Газпромбанк», ПАО «АВТОВАЗ», ПАО «РОСБАНК», ПАО «Ростелеком», ПАО «Мечел», АО «Северсталь Менеджмент», ООО «Яндекс», ООО «Компания «Тензор», АО «Альфа-Банк», ООО «Агроторг», ООО «СИБУР», ПАО «Татнефть».

Работодатели самостоятельно должны определить круг документов, в отношении которых будет применяться электронный документооборот.

В рамках настоящего эксперимента были переведены в электронный вид, такие виды работы с документами как: ознакомление с графиком отпусков и уведомлением о времени начала отпуска, ознакомление работника с некоторыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, заключение и изменение трудовых договоров, извещение работников о размере и составе заработной платы, причитающихся им за соответствующий период и другие виды.

Расходы, понесенные в период эксперимента, несет работодатель. Работник принимает участие добровольно и имеет право на отказ от участия

Все трудовые отношения, осуществляются в электронном виде, работодатель в свою очередь обязуется обеспечивать электронный обмен и сохранность документов.

По итогам проведения эксперимента были выявлены недочеты ведения электронного документооборота.

Утрата электронного документа или удаление из системы информации, нарушает права работника, поскольку затруднительна в восстановлении информации.

Законодатель сделала вывод, что при полном переходе на электронный документооборот, что для внедрения электронного документооборота, информация должна дублироваться в государственных системах. Утрата на одном ресурсе, не должна привести к полной утери информации.

Так же в ходе эксперимента возникли сложности с использованием различных видов электронных подписей.

Таким образом для вступления законопроекта в силу необходимо исправить, выявленные недочеты, обеспечить сохранность и защиту электронных документов¹.

По итогу эксперимента 2018г. в конце 2019г. вступил в силу Федеральный Закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части формирования и ведения сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде)».

¹ Федеральный закон «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой» от 24.04.2020г. №122-ФЗ.URL: <http://government.ru/> (дата публикации 28.04.2020).

В признаках трудового договора рассматривались положения настоящего закона в части согласия работника на переход с бумажной трудовой книжке на электронную.

Федеральный закон утвердил изменения в качестве передачи сведений, вносимых в трудовую книжку, в пенсионные фонды, посредством электронной передачи.

Такие сведения с 2020г. ежемесячно передавались в пенсионные фонды, с вносимыми изменениями.

С 2021г. работодатель не позднее рабочего дня за днем издания всех кадровых приказов обязан передавать сведения о трудовой деятельности в пенсионный фонд.

Настоящее нововведение в законодательство дает возможность работнику вступая в трудовые отношения, запрашивать сведения с предыдущего места работы не только у работодателя, но и в пенсионных фондах и даже в многофункциональных центрах

Настоящие сведения о трудовой деятельности подлежат хранению в пенсионном фонде в течении всей жизни застрахованного лица.

За работодателем закрепляется обязанность после увольнения сотрудника хранить сведения о трудовой деятельности три года.

В случаях увольнения работник, получает у работодателя сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, что исключит риск их несвоевременного получения в информационной системе ПФР, например, по техническим причинам.

Таким образом, настоящий законопроект с 2020г. активно применяется и осуществляется переход на электронный документооборот, касаемый сведений о трудовой деятельности.

Но исключение составляют работники, подавшие работодателю заявления, в котором выразили свое право, на ведение трудовых книжек в бумажном виде.

А вот работники, впервые, устроившиеся на работу не смогут оформить трудовую книжку в электронном виде, поскольку работодатель автоматически будет вести ее в электронном виде.

В целях содействия Приказу «О проведении эксперимента по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений» внесены поправки в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

Индивидуальный индивидуальный лицевой счёт в пенсионном фонде законодатель дополнил сведениями, о выполняемой работе, занимаемой должности, увольнении и прекращении трудовых правоотношений¹.

С октября 2020г. Министерством труда и социальной защиты РФ на сайте «Работа в России» проводится эксперимент ведения кадрового документооборота.

Эксперимент является бесплатным и открытым для всех участников.

Работа в России – это федеральная государственная информационная система Роструда, созданная для помощи гражданам в поиске работы, а работодателям - работников.

Данная система создана в целях:

1. Сбора, хранения и обработки информации о работодателях, с предложениями о предоставлении свободных вакансий, о потенциальных работниках, которые являются соискателями.

¹ Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» от 16.12.2019г. № 436-ФЗ // СЗ РФ. 2019. № 51 (часть I). Ст. 7488.

2. Для поиска соискателя, размещены идентифицирующие данные о работодателе и работнике, прошедших авторизацию
3. Содержание всей информации в электронном виде
4. Мониторинга и анализа информации
5. Работодатель может предоставлять, а органы службы занятости информацию о наличии или об отсутствии свободных рабочих мест и вакантных должностей

Настоящая система разработана для повышения мобильности трудовых ресурсов обеспечивается взаимодействие системы и иных информационных систем с использованием инфраструктуры, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме¹.

Для участия в эксперименте ведения кадрового документооборота. работодатели и работники должны быть зарегистрированы на портале Государственных услуг и являться авторизованными пользователями. Работодатели также должны получить усиленную квалифицированную электронную подпись.

Списки сотрудников, участвующих в эксперименте должны, были быть предоставлены в Министерство труда.

В ходе настоящего эксперимента работодатели вносят свои предложения по усовершенствованию электронного кадрового оборота.

Среди таких предложений были внесены: разработка шаблонных типовых документов для работодателей, автоматическая система заполнения персональных данных при заключении трудового договора из анкеты работника.

¹ Федеральный Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991г. № 1032-1. URL: <https://mintrud.gov.ru/> (в ред. от 24.04.2021г.) (дата публикации 30.04.2021).

На портале разработан сервис «Конструктор трудового договора». Данный сервис позволяет спроектировать трудовой договор на основании предложенных шаблонов, в котором уже внесены требования трудового законодательства.

Плюсом эксперимента «Работа в России» для работодателя является бесплатное использование, ведь работодатель может не нести расходы на кадровый документооборот в специальных программах.

Настоящий эксперимент должен быть окончен 31.12.2020г., но был продлен до 31.03.2021г., а впоследствии итоговой датой должна стать конец июля 2021г.

Целью эксперимента являлось получение обратной связи и предложений от лиц, проходящий настоящий эксперимент в целях усовершенствования данной системы.

Уже при получении обратной связи Правительство РФ расширило функционал системы «Работа в России», определила порядок создания, использования и хранения документов в системе в рамках этого эксперимента.

Кроме того, в систему включены подсистемы «Анализ трудоустройства граждан», «Трудоустройство граждан, испытывающих трудности в поиске работы» и «Электронный кадровый документооборот».

Подводя итог, хочется отметить, что внедрение электронного кадрового документооборота создает дополнительные условия для двух сторон трудовых правоотношений.

Но из плюсов можно отметить, что для сторон трудовых правоотношений внедрение законопроекта, который проводится пока что лишь в рамках эксперимента, позволит расширить географию поиска места работы, экономии времени, составления шаблонных документов, уже содержащих актуальное трудовое законодательство.

Огромный плюс такой нововведение будет носить для работников по дистанционным договорам. Работодатель же сможет подобрать себе сотрудника из другого региона, но с наиболее высокой квалификацией.

Трудовое законодательство только начало актуализироваться в электронной форме, прийти сразу к идеальному электронному документообороту не представляется возможным.

Фиксирование информации и документов на бумажных носителях закрепилось достаточно давно, переход должен быть плавным и позволять вести документы одновременно как в электронном виде, так и в бумажном, если это необходимо сторонам, чтобы не нарушать их права.

Результаты настоящего эксперимента еще не получены и не проанализированы законодателем.

ГЛАВА 2 СОДЕРЖАНИЕ, ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1 Содержание трудового договора

Содержание трудового договора регулируется ст.57 ТК РФ.

Под понятием содержание трудового договора следует рассматривать взаимные обязательства (условия) работодателя и работника, оговариваемые при заключении трудового договора.

Таким образом, договор состоит из ряда правил, представленных в виде прав и обязанностей.

Неотъемлемой частью договора являются сведения, идентифицирующие сторон, заключивших соглашение.

В отношении работника при составлении трудового договора указываются инициалы и сведения о документах, удостоверяющих личность работника.

В отношении работодателя указываются наименование работодателя. Если работодатель является юридическим лицом, то указывается полное наименование организации, содержащее указание на организационно-правовую форму, а также наименование органа или инициалы лица, осуществляющего права и обязанности работодателя в трудовых отношениях.

В случаях, когда работодателем является физическое лицо, в трудовом договоре указываются его инициалы и сведения о документах, удостоверяющих личность работника.

Для работодателей, кроме физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, указывается идентификационный номер налогоплательщика.

В случаях, когда договор подписывается через представителя работодателя, указываются сведения, удостоверяющие личность представителя и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями.

Трудовой договор должен содержать такие реквизиты, как место и дата заключения трудового договора.

После заполнения данных сведений определенное лицо наделяется правами и несет ответственность по трудовому договору.

Обязательства, возникшие между работодателем и работником, подразделяют на обязательные, без содержания которых трудовой договор является не заключенным и факультативные, которые вносятся сторонами по обоюдному согласию¹.

Под обязательными условиями трудового договора законодатель понимает:

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

Под структурным подразделением организации следует понимать филиалы, представительства, отделы, цеха, участки².

¹ Лазор В.В. Содержание трудового договора в современных условиях: анализ правового регулирования и проблемные вопросы // Актуальные проблемы права: теория и практика. 2018. № 34. С.42.

² Постановление Пленума ВС РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 г. № 2 // Российская газета. 2004. № 72.

Уточнение места работы, а именно конкретизированного местонахождения (адреса) является правом, а не обязанностью сторон.

По общему правилу в качестве условия места работы указывается условие о местности, в которой находится работодатель.

В случаях, когда договором предусмотрен удаленный метод работы, указывается непосредственно местность, где работник будет осуществлять свои обязанности по договору.

Указанный в реквизитах трудового договора адрес местонахождения организации (ее обособленного структурного подразделения) так же относится к сведениям, а не условиям трудового договора.

Если в трудовом договоре место работы работника определено с указанием конкретного адреса структурного подразделения, то необходимо исходить из того, что изменение структурного подразделения организации, расположенного в одной местности с головной организацией возможно лишь с письменного согласия работника, поскольку является изменением условия трудового договора.

Если адрес местонахождения работодателя в трудовом договоре работника указан в качестве сведения, а не условия, то изменение условий трудового договора в связи со сменой места расположения офиса организации в пределах административно-территориальных границ того населенного пункта, где находится организация, не происходит.

В таком случае происходит перемещение работника на другое рабочее место у того же работодателя в той же местности. Согласие работника в данном случае не требуется, а требуется лишь уведомление о смене адреса нахождения организации.

При этом отказ работника от работы по новому адресу не влечет прекращения трудового договора, и работник обязан выйти на работу по новому адресу работодателя¹.

В случаях, когда работник отказывается выйти на новый адрес работы работодателем это может расцениваться как дисциплинарный проступок, влекущий наказание, которое может повлечь дальнейшее увольнение.

Так же стоит разобрать, что трудовое законодательство различает понятия «место работы» и «рабочее место».

Рабочее место - это конкретное место, которое занимает работник и куда работник прибывает, с целью выполнения своей трудовой функции.

Место — работы- это местонахождение работодателя.

В качестве примера можно привести водителя транспортного средства, так его рабочим местом будет являться непосредственно транспортное средство, а местом работы, место нахождения работодателя.

Рабочее место указывается в локальном нормативном акте работодателя - правилах внутреннего трудового распорядка, должностной (рабочей) инструкции, приказе работодателя о закреплении рабочих мест и т.п.².

2. Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

В случаях, если с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в

¹ Зарипова З. Н. Трудовое право: учебник и практикум для среднего профессионального образования. М.: Издательство Юрайт, 2018. С. 180.

² Пузаков С.Я. Справочник кадровика: в 2-х томах, том первый. М.: Прометей, 2018. С. 38.

квалификационных справочниках, утверждаемых Правительством РФ или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Квалификация является важным элементом профессионального стандарта и раскрывает трудовую функцию работника.

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3. Дата начала работы, когда работник непосредственно приступает к исполнению своих трудовых обязанностей.

При отсутствии даты начала работы в договоре, считается, что работник должен приступить к исполнению своих обязанностей на следующий день после заключения договора.

Если трудовой договор является срочным, то указывается срок действия и обстоятельства, на основании которых договор заключается на определенный срок.

4. Условия оплаты труда. Данное условие включает в себя размер тарифной ставки или должностной оклад, а также сроки выплаты заработной платы.

При доплатах, надбавках и поощрительных выплатах необходимо ссылаться на нормативный акт, содержащие определенные положения.

5. Режим рабочего времени и времени отдыха. В случаях, когда для работника устанавливаются особые условия работы, отличающиеся от общих правил, данные условия необходимо подробно прописать в договоре. В остальных случаях достаточно сделать ссылку на Правила внутреннего трудового распорядка и иные документы. Если до заключения трудового договора у работодателя утвержден перечень должностей с ненормированным рабочим днем, в договоре необходимо сослаться на этот перечень.

При заключении трудового договора со сменным графиком работы работодателю необходимо ссылаться на график сменности.

Продолжительность рабочего дня и условия отдыха для работающих по гибкому графику также подлежат отражению в трудовом договоре.

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

Под условиями труда, законодатель понимает совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. В соответствии с требованиями охраны труда различают: безопасные условия труда, а также вредные и (или) опасные условия труда. За работу в таких условиях работнику полагаются компенсации и льготы¹.

Обязательность указания в трудовом договоре других компенсаций (не связанных с условиями труда) не установлена.

Приказом Минздравсоцразвития установлены выплаты компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях

¹ Гусов К. Н. Трудовое право: учебник. М.: Проспект, 2011. С.240.

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Установлены надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

При этом в разъяснении о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденном данным приказом, устанавливаются:

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях согласно Приказа.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 ТК РФ.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом ст. 149 ТК РФ.

Кроме выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях.

Размеры и условия осуществления вышеуказанных выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников¹.

7. Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы: подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы.

8. Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

9. Другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права².

¹ Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» от 29.12.2007 №822 // Российская газета. 2008. № 30.

² Воробьев В. В. Трудовое право. Курс лекций. Учебное пособие. М.: Форум, Инфра-М, 2015. С.115.

Таким образом, законодатель оставил перечень обязательных условий открытым.

Обязательные (необходимые) условия квалифицируют природу договора именно как трудового. Отсюда следует, что наличие данных условий обязательно в тексте трудового договора. Однако если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) обязательные условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

В таких случаях трудовой договор дополняется недостающими сведениями в текст договора и недостающими условиями в приложение либо дополнительное соглашение сторон.

К дополнительным условиям в договоре законодатель относит, те условия не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а именно условия:

1. Об уточнении места работы, включающее в себя указание структурного подразделения и местонахождения или рабочее место.
2. Об испытании. Если в трудовом договоре не прописаны условия об испытании, это означает, что работник принят на работу без испытательного срока.
3. О неразглашении охраняемой законом тайны: государственной, служебной, коммерческой и иной.
4. Об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, при условии, что обучение проводилось за счет средств работодателя.
5. О видах и об условиях дополнительного страхования работника.

6. Об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

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

8. О дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Перечень дополнительных условий также не является закрытым и может дополняться по соглашению сторон.

Отсутствие каких-либо сведений или условий в трудовом договоре не может быть основанием для расторжения или признания договора незаключенным.

Недостающие сведения дополняются путем приложений или дополнительных соглашений, подписываемых сторонами.

В параграфе проанализировано непосредственно то, что должно содержаться в трудовом договоре.

Содержание договора представляет собой трудовую сделку, а вот сам трудовой договор выступает внешней формой выражения.

Проблематика в содержании договора заключается в том, что работодатели отступают от положений трудового кодекса при содержании договора, не указывают обязательные моменты или заключают трудовой договор на одних условиях, а через время, изданием локально-нормативных актов ухудшает, положение работника.

В целях устранения нарушений необходимо в ст.57 Трудового кодекса РФ внести санкции в отношении работодателей.

Что касается срока трудового договора необходимо внести изменения в трудовой кодекс касаемые добровольности решения сторон на изменение срока трудового договора, не осложняя это сначала увольнением, а затем вновь приемом на работу.

Тем самым работодатель будет освобожден от оформления документации.

В связи с пандемией весь актуален вопрос о дистанционной работе.

Для дистанционных работников необходимо внести положения, регулирующих временное или частичное выполнение работником своей работы вне стационарного рабочего места.

Стоит отметить, что работниками признаются дистанционными если заключили специальный трудовой договор о дистанционной работе.

Место работы по дистанционному договору не попадает в категорию перемещения, а выполняется в том, месте которое удобно для работника.

Таким образом дистанционный работник должен иметь права на осуществление деятельности в любой местности, даже если это является другим населенным пунктом.

Таким образом, содержание трудового договора должно соответствовать трудовому законодательству, и быть достаточно полным, чтобы между работником и работодателем не возникало противоречий по поводу выполняемой работы¹.

2.2 Порядок заключения и основания прекращения трудового договора

При рассмотрении вопроса о порядке заключения трудового договора необходимо уделить особое внимание усвоению юридических гарантий,

¹ Касьянов А.В. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: ИД «ГроссМедиа»: РОСБУХ, 2014. С. 880.

которые устанавливаются законодательством как для всех работников, так и для отдельных категорий.

Законодатель запрещает давать со стороны работника необоснованный отказ в заключении договора. Необоснованным отказ в заключении трудового договора признается любой отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств физического лица, поступающего на работу (за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом)¹.

Деловые качества работника – это способности физического лица, заключающиеся в выполнении определенной трудовой функции, с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие у него определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличия определенного уровня образования, опыта работы по специальности в данной отрасли экономики)².

Исключением, когда работодатель вправе отказать в заключении трудового договора являются случаи, когда лицам запрещено занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

Для лиц, желающих заключить трудовой договор, в полном объеме распространяются юридические гарантии защиты от дискриминации. Запрещение дискриминации направлено на то, чтобы все физические лица имели равные возможности в реализации своих способностей к труду.

Работодатель вправе принимать решения по подбору и увольнению работников, в целях сохранения экономической деятельности и рационального управления имуществом.

¹ Гольцо В. Б. Трудовое право. Учебник. М.: КноРус, 2018. С.340

² Магницкая Е. В. Трудовое право. Учебное пособие. М.: Инфра-М, 2016. С.320.

При отказе в заключении трудового договора на работодателя возлагается обязанность в объяснении причины отказа, ссылаясь именно на деловые качества желающего поступить на должность. По требованию обратившегося лица причина отказа в заключении трудового договора должна быть изложена работодателем в письменной форме. Если потенциальный работник, не согласен с причиной отказа, он в праве обжаловать отказ в суде¹.

Важными правовыми элементами при заключении трудового договора являются вступление трудового договора в силу, возраст, с которого допускается заключение трудового договора, перечень документов, предъявляемых при его заключении, порядок его оформления, а также процедура оформления приема на работу.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

На основании заключенного трудового договора работодателем издается приказ или распоряжение о приеме лица на определенную должность или профессию, согласно штатному расписанию организации. В трехдневный срок, со дня фактического начала работы, под роспись, работник ознакамливается с приказом (распоряжением) о приеме на работу. Работник в праве требовать, заверенную копию приказа (распоряжения), а работодатель обязан выдать надлежаще заверенную копию, требуемого документа.

До момента подписания трудового договора работодатель обязан под роспись ознакомить работника с правилами внутреннего распорядка, иными

¹ Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. С. 800.

локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором¹.

Так же работодатель обязан соблюдать порядок ведения и хранения трудовых книжек.

При соглашении сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случаях, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может вноситься в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы².

При заключении трудового договора некоторым категориям работников необходимо пройти обязательный предварительный медицинский осмотр.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определяются нормативными документами³.

Порядок прекращения трудового договора регулируется гл. 13 ТК РФ. Прекращение трудового договора влечет за собой прекращение трудовых отношений. Общие основания прекращения трудового договора приведены в ст. 77 ТК РФ, к ним относятся:

¹ Никитинский В.И., Коршунов Т.Ю. Правовое регулирование трудовых // Государство и право, 2006. № 6. С.87–92.

² Передерин С. В. Трудовое право Российской Федерации: учеб. пособие. Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2010. С.212.

³ Попов В.И. Проблемы трудового права России. М.: Изд-во МГУ, 2003. С.60.

1. Прекращение трудового договора по соглашению сторон. Важным аспектом является согласование даты прекращения договора между работодателем и работником.

2. Истечение срока трудового договора. В случаях заключения срочного трудового договора, работодатель в письменной форме обязан предупредить работника о расторжении срочного трудового договора, не менее чем за три дня до увольнения, иначе трудовой договор перетекает в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. Если трудовой договор был заключен, на время выполнения определенной работы или на время исполнения обязанностей отсутствующего сотрудника или же являлся сезонным, то такой договор расторгается по окончании обусловленной договором работы, с выходом замещаемого работника на работу, по завершении сезона. Во всех случаях на работодателе лежит обязанность о предупреждении работника об увольнении и о письменном ознакомлении с приказом об увольнении¹.

3. Договор прекращается по собственному желанию работника. В таких случаях работник обязан письменно предупредить работодателя в срок не менее двух недель о предстоящем увольнении. А если трудовой договор заключен с работником на срок до двух месяцев либо связан с сезонным работником, то работодатель извещается о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня.

После подачи заявления на увольнении, до истечения срока предупреждения о увольнении работник вправе отозвать свое заявление, за исключением случаев, когда на место увольняющегося работника в письменной

¹ Семенихин В.В. Трудовой договор и трудовые отношения. М.: МФПУ Синергия, 2012. С.283.

форме приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора¹.

4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, когда, работник сам виноват в его увольнении или, когда у работодателя имеются иные веские обстоятельства. Стоит отметить, что ст. 81 ТК РФ закрепляет исчерпывающий перечень оснований для увольнения работника без его согласия.

Следовательно, работодатель не вправе самостоятельно сформулировать причину, по которой трудовой договор будет расторгнут. Если работодатель решил расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, то в первую очередь необходимо законно обосновать причину увольнения. Причина должна быть законно обоснована, иначе работник может оспорить незаконные действия работодателя и восстановится в должности. Так же при таких обстоятельствах работодатель понесет расходы по выплате компенсации за вынужденные прогулы².

5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность). Данное основание возможно только при взаимном соглашении сторон. При наличии у работника приглашения к новому работодателю, у работодателя появляются причины увольнения по данному основанию³.

6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией. Стоит отметить что,

¹ Покровская М.М. Прекращение трудового договора // Кадры предприятия. 2003. №7. С.15 – 21.

² Ситникова Е.Г. Расторжение трудового договора (анализ актуальной судебной практики, рекомендации) // Российская газета. 2019. № 13. С.160.

³ Лебедев В. М. Трудовое право: учебник для студентов высших учебных заведений. М.: Норма: Инфра-М, 2015. С.180.

данные обстоятельства не являются основаниями увольнения, если такового отказа не существует.

7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условия трудового договора. К таким случаям относят, когда указанная работа отсутствует в трудовом договоре или работник отказывается от предложенной работы. При таких обстоятельствах работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка, и работник увольняется, если нет возможности для его перевода.

8. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы.

Увольнение возможно, только при превышении срока медицинской рекомендации превышает четыре месяца или носит постоянный характер. В таких случаях работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка, и работник увольняется, если нет возможности для его перевода на работу, которую он может выполнять, не противореча медицинскому заключению¹.

9. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем. При отказе работника от перевода ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка².

10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон. Данные обстоятельства должны быть документально подтверждены либо работником, либо

¹ Потапова А. А. Трудовое право. Конспект лекций. Учебное пособие. М.: Проспект, 2019. С.128.

² Орловский Ю.П. Трудовое право России: учебник. М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. С. 347.

работодателем, в зависимости от того, о каких именно обстоятельствах идет речь.

11. При нарушении установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Нарушение установленных правил заключения договора является основанием для его прекращения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы¹.

К таким нарушениям относят: заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью; заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами; заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы; в других случаях, предусмотренных федеральными законами².

В случаях, когда нарушение установленных правил допущено по вине работодателя, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если же нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается³.

¹ Андриановская И. И. Классификация оснований прекращения трудового договора // Ленинградский юридический журнал. 2006. № 1. С. 167–175.

² Гольцо В. Б. Трудовое право. Учебник. М.: КноРус, 2018. С.271.

³ Орловский Ю.П. Трудовое право России: учебник. М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. С. 350-361.

ГЛАВА 3 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, СМЕЖНЫЕ ГРАЖДАНСКО – ПРАВОВЫЕ ДОГОВОРА, НЕСТОНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

3.1 Отличия трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров

Договорно-правовыми формами, опосредующими выполнение работ (оказание услуг), подлежащих оплате, по возмездному договору, может быть не только трудовой договор, но и гражданско-правовой договор.

Виды гражданско-правовых договоров строятся на заинтересованности субъектов сторон договора.

Отличие между трудовыми и гражданско-правовыми договорами заключается в практическом их значении, а именно они по-разному заключаются, прекращаются и имеют разные правовые последствия¹.

Трудовые договоры, по характеру трудовых отношений, законодатель разделяет на следующие виды:

1. Трудовой договор по основному месту работы;
2. Выполнение работ лицами в возрасте до 18 лет;
3. Выполнение временной работы;
4. Выполнение сезонной работы;
5. По совместительству;
6. Дистанционный трудовой договор;
7. Выполнение надомной работы;
8. Трудовой договор у работодателя-физического лица²;
9. Контракт также можно отнести к разновидности трудового договора, с учетом той особенности, что основное правовое регулирование содержится в

¹ Косенко В. О. Проблемы отграничения трудовых отношений от гражданско-правовых отношений с элементами труда // Молодой ученый. 2018. №4. С. 562-566.

² Рыженков А. Я., Трудовое право. Учебное пособие. М.: Юрайт, 2016.С. 130.

специальных законах, регламентирующих отдельные виды государственной (муниципальной) службы, а трудовое законодательство действует в части, не урегулированной специальными законами.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном законодательством порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

1. Военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
2. Членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
3. Лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера¹;
4. Других лиц, если это установлено федеральным законом (ст. 11 ТК РФ).

Гражданско-правовой договор является соглашением двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Целью такого договора является выполнение определенной работы или оказание определенной услуги. Регулируются гражданско-правовые договора Гражданским законодательством.

Предметом такого договора является выполнение конкретных объемов работ, четко обозначенных в договоре².

Гражданско-правовой договор не предусматривает гарантии, компенсации, отпуск, заработок на время нетрудоспособности, нанимаемого лица.

¹ Коломоец Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения: монография. Москва: Проспект, 2019. С.56

² Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ. URL: <http://government.ru/> (в ред. от 09.03.2021г.) (дата публикации 20.04.2021).

Настоящий договор закон не запрещает расторгнуть в одностороннем порядке, для этого не нужны обстоятельства, предусмотренные трудовым законодательством.

Работодатель в случае заключения данного договора освобождается от обязанности уплаты налогов и взносов¹.

К видам гражданско-правовых договоров, которые принимаю за трудовой договор, чаще всего принимают договор подряда, договор оказания услуг, договор поручения, авторский договор.

Остановимся на данных видах, поскольку они являются наиболее распространенными и раскроем их более подробно, что бы в ходе исследования можно было проанализировать различия и способы доказывания природы договора.

Договор подряда – договор в котором, одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы, и оплатить его.

Договор подряда является взаимным и возмездным.

Предметом договора подряда является непосредственно результат работы, оговоренный в договоре.

Заказчик ставит цель и срок исполнения, а подрядчик обязуется в оговоренный срок исполнить предмет договора.

Обязательными условиями договора подряда являются срок начала и срок окончания выполнения работ, так же договором можно предусмотреть промежуточные сроки.

За несоблюдение сроков подрядчик несет ответственность, оговоренную в договоре.

¹ Климова М. А. Как защитить свои трудовые права. М.: Высшая школа, 2012. С.94.

При отсутствии сроков в договоре, договор является не заключенным.

Отсутствие цены в договоре не является основанием признания договора не заключенным. В таком случае оплата производится по цене за аналогичные работы с компенсацией издержек подрядчика¹.

Важным признаком является то, что если договором не оговорен запрет на привлечение третьих лиц или наличие согласие заказчика та такое привлечение, то подрядчик имеет право привлечь к выполнению работы третье лицо.

В такой ситуации заказчик заключает договор подряда с генеральным подрядчиком, а последний – договор подряда с субподрядчиком.

Генеральный подрядчик одновременно выступает как подрядчик по договору генерального подряда и как заказчик по договору субподряда.

Генеральный подрядчик несет перед заказчиком ответственность за действия субподрядчика, а перед субподрядчиком – ответственность за действия заказчика.

Непосредственное предъявление требований заказчиком субподрядчику и наоборот, минуя генерального подрядчика, возможно, только если это предусмотрено в законе или договоре (точнее, в обоих договорах – генерального подряда и субподряда).

Договор оказания услуг представляет собой деятельность исполнителя, направленную на оказание услуг или осуществление какого-либо действия, по заданию заказчика, определенную договором, на возмездной основе.

Предметом являются определенные действия или определенная деятельность.

Таким образом, в рамках договора на оказание услуг не создается новый материальный объект, что в свою очередь предусмотрено договором подряда.

¹ Воловская Н.М. Социально-трудовые отношения: Учебное пособие. М.: Инфра-М, 2018. С.221.

Наиболее популярными видами договора оказания услуг являются: юридические, медицинские, консультационные, обучающие. Список таких услуг достаточно широк.

По общему правилу исполнитель услуг обязан оказывать предоставляемую услугу лично, если иное не оговорено в заключаемом договоре¹.

Договор поручения – это соглашение между сторонами, поименованными в договоре как поверенный и доверитель, при которых поверенный от имени доверителя совершает оговоренные юридические действия, из прав и обязанностей, возникших у доверителя. Договор носит возмездный характер.

Договор поручения представляет собой договор о представительстве одного лица от имени другого.

Стоит отметить, что основанием возникновения прав и обязанностей у доверителя по отношению к третьему лицу служит не сам договор поручения, а сделка, которую заключает поверенный от имени доверителя.

Предметом договора поручительства является оказание не материальных услуг посреднического характера².

Для совершения действий по договору поручения, доверитель обязан выдать поверенному доверенность, в которой прописаны полномочия на совершение оговоренных действий.

Срок не является существенным условием договора³.

Авторский договор – соглашение, на основании которого автор передает приобретателю свои права на использование его произведения на условиях, согласованных в договоре.

Предмет авторского договора определяет его природу.

¹ Гришаева С.П. Гражданское прав. М.: Юрист, 2004. С.275.

² Морозов П. Е. Актуальные проблемы трудового законодательства и нормативных правовых актов. Учебное пособие. М.: Проспект, 2018. С.115.

³ Хадыева О.В. Посреднические операции. М.: Бератор, Пресс, 2001. С.123.

Авторский договор нацелен на создание результата творческой деятельности и представляет собой произведения науки, литературы или искусства.

Поскольку на авторский договор распространяются нормы гражданского законодательства односторонний отказ от исполнения обязательства и одностороннее изменение его условий не допускается, за исключением случаев, предусмотренных законом¹.

Классификация авторских договоров достаточно широка, так они могут заключаться на публичное исполнение произведения, на использовании произведения в кинематографии или на телевидении, а также на иные авторские виды работ.

Работодатели, злоупотребляя трудовым законодательством, вместо заключения трудового договора на практике заключают гражданско – правовые договора. Именно в этом заключается проблема трудового права.

При заключение гражданско– правового договора работодатель возлагает на работника функции, предусмотренные трудовым договором, лишая тем самым работника свои законных прав и гарантий, но в то же время работодатель лишает себя и обязанностей перед работником.

При рассмотрении споров о квалификации договора в суде значение имеет содержание данного договора, а не его наименование.

На анализе признаков договора и его содержания суд принимает решение о квалификации трудового или гражданско– правового договора.

Судом в таких спорах анализируется устойчивый и стабильный характер отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности,

¹ Валявина Е.Ю. Гражданское право: учеб.: в 3 т. Т. 2 – 4-издание. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. С. 85.

наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, регулируемыми трудовые отношения.

В начале параграфа были исследованы наиболее популярные виды гражданско–правовых договоров, которые заключаются, но фактически стороны вступают в трудовые правоотношения.

На основании этих видов и анализе судебной практики далее в работе рассмотрим, какие отличия помогают суду классифицировать природу договора.

Разграничивая трудовой договор и договор подряда как один из видов гражданско–правового договора, судьи, в частности, отмечают, что целью договора подряда является не выполнение работы как таковой, а получение результата, который может быть передан заказчику.

Получение подрядчиком определенного передаваемого (т.е. материализованного, отделяемого от самой работы) результата позволяет отличить договор подряда от других договоров¹.

Подрядчик сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определённой трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; подрядчик работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несёт риска, связанного с осуществлением своего труда².

¹ Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ по делу №66-КГ17-10 от 25.09.2017г. URL: <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 30.04.2021).

² Харитонов, С. В. Трудовое право. М.: Академия, 2013. С.117.

Судебная коллегия Верховного суда РФ при рассмотрении дела о переквалификации договора подряда в трудовой договор вернуло дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции, которая отказала истцу в переквалификации, на новое рассмотрение.

Суд проанализировав договор, заключенный с истцом, выявил помимо условий, характеризующих договор подряда (выполнение определённой работы в установленные сроки), условия, характерные для трудового договора, а именно: определенное рабочее место, возложение обязанности подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного РФ признала несостоятельным выводы судебных инстанций об отсутствии трудовых отношений между сторонами со ссылкой на то обстоятельство, что документально эти отношения не оформлялись (отсутствуют сведения о принятии ответчиком кадровых решений в отношении истца; оформляя отношения с ответчиком, истец подписала договор подряда и не оспаривала его, а в этом договоре не установлены должность исполнителя, порядок и сроки выплаты заработной платы, лишь указано на работу, которую надлежит совершить истцу в рамках договора), поскольку этот вывод судебных инстанций противоречит положениям Трудового кодекса РФ, по смыслу которых наличие трудового правоотношения между сторонами презюмируется и, соответственно, трудовой договор считается заключённым, если работник приступил к выполнению своей трудовой функции и выполнял её с ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного лица.

В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель¹.

¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ по делу №5-КГ18-259 от 14.01.2019 г. URL: <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 30.04.2021)

От договора возмездного оказания услуг трудовой договор так же отличается предметом договора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется не какая-то конкретная разовая работа, а определенные трудовые функции, входящие в обязанности физического лица - работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга¹.

Также по договору возмездного оказания услуг исполнитель сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; исполнитель по договору возмездного оказания услуг работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда².

Рассмотрим на примере из практики, чем руководствовался суд в спорной ситуации.

В рассмотрении Восьмого кассационного суда общей юрисдикции 16.03.2021 рассматривалось дело о признании отношений между сторонами, которые оформлялись договором возмездного оказания услуг, но судами трех инстанций были признаны трудовыми. Ранее требования работника в первой

¹ Лазор В.В. Содержание трудового договора в современных условиях: анализ правового регулирования и проблемные вопросы // Актуальные проблемы права: теория и практика. 2018. № 34. С.42

² Постановление Пленума ВС РФ «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» от 29.05.2018г. №15 // Бюллетень ВС РФ. 2018 г. № 7.

инстанции были удовлетворены, но работодатель, не согласившись с решениями судов, обжаловал Решения суда первой и апелляционной инстанций.

Суды при вынесении своих решений руководствовались следующими положениями при анализе договора возмездного оказания услуг, который был заключен сторонами:

1. Установлено место оказания услуг – это место нахождения заказчика по адресу;

2. Установлена рабочая неделя, выходные дни, период времени работы, перерыв на обед и отдых;

3. Установлена цена услуг, оказываемых исполнителем в соответствии с договором (окладная часть). Цена услуг уплачивается заказчиком в два срока.

4. Срок договора составлял 1 месяц. Впоследствии между истцом и ответчиком неоднократно перезаключался договор возмездного оказания услуг, содержащий аналогичные положения.

Разрешая заявленные требования, и признавая сложившиеся между истцом и ответчиком отношения трудовыми, суд первой инстанции исходил из содержания договора возмездного оказания услуг и пришел к выводу о том, что указанный договор содержит условия, отвечающие требованиям и условиям трудового договора.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абз. 2 п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ ТК РФ», если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме.

При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом¹.

Разрешая спор, суд первой инстанции, с которыми согласились суды апелляционной и кассационной инстанций, на основании оценки представленных доказательств, в том числе, исходя из условий договоров, заключенным между истцом и ответчиком, пришел к обоснованному выводу об удовлетворении исковых требований, ввиду наличия доказательств возникновения между сторонами спора трудовых отношений.

Разграничивая договор поручения и трудовой договор, рассмотрим на практике дела рассмотренного в Арбитражном суде Челябинской области, которое далее рассматривалось в апелляционной и кассационной инстанциях.

В рамках настоящего дела рассматривался спор о прекращении регистрации права собственности. Но в просительной части истец указал, что заявление подано с последующим взысканием судебных расходов.

Истец ссылается на понесенные услуги на представителя.

Суд первой инстанции частично удовлетворил требования истца о взыскании расходов.

¹ Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции по делу № 8Г-3127/2021 (88-4123/2021) от 16.03.2021. URL: <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 30.04.2021).

В ходе апелляционного рассмотрения судом установлено, что представитель истца, являлся работником истца, с которым заключен трудовой договор.

Но кроме этого между работодателем и его работником подписан договор поручения, по условиям которого доверитель поручает, а поверенный обязуется совершить от имени и за счет доверителя юридические действия по представлению интересов доверителя по спору, рассматриваемому Арбитражным судом Челябинской области.

Постановлением Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда отменено. В удовлетворении заявления истцу о взыскании судебных расходов на оплату услуг представителя отказано в полном объеме.

Суд кассационной инстанции, проанализировав решения, вынесенные предыдущими инстанциями, сделал вывод о том, что, отказывая в удовлетворении заявления о взыскании судебных расходов в полном объеме, суд апелляционной инстанции обоснованно исходил из следующего:

В силу положений ст. 106, 110 Арбитражного процессуального кодекса РФ, правовой позиции, изложенной в определении Конституционного Суда Российской Федерации от 24.10.2013 № 1643-О, пункта 11 информационного письма Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 05.12.2007 № 121, расходы по выплате заработной платы, премий и иных выплат поощрительного характера представителю, работающему по трудовому договору в той организации, интересы которой представлялись в суде, возмещению не подлежат, поскольку они не подпадают под понятие «судебные расходы», распределяемые в соответствии со ст. 110 Арбитражного процессуального кодекса РФ.

Факт представления интересов заявителя лицом, входящим в штат его работников, не позволяет утверждать, что расходы юридического лица в

действительности относятся к указанным в ст. 106 и 110 Арбитражного процессуального кодекса РФ расходам на оплату услуг представителя, поскольку нормами главы 9 Арбитражного процессуального кодекса РФ не предусмотрено возмещение расходов по оплате услуг представителя, осуществляющего ведение дела в арбитражном суде в связи с исполнением его трудовых обязанностей¹.

Таким образом, суд кассационной инстанции подтвердил, что отношения поручительства между сторонами не возникали, поскольку уже были оформлены как трудовые правоотношения.

Последний договор, рассматриваемый в работе, который следует разграничивать с трудовым договором, это авторский договор.

Правовое регулирование создания и исполнения служебного произведения осуществляется как нормами гражданского права, так и трудового права.

Следовательно, договор авторского заказа имеет сходство с правоотношениями по созданию служебных произведений, так как в обоих случаях существует временной разрыв между возникновением правоотношений и появлением творческого результата.

Следует указать на различия между произведениями, созданными в пределах установленных для работника трудовых обязанностей, и по договору авторского заказа.

Во-первых, провести разграничение одного договора от другого можно по его предмету.

Служебные произведения создаются в рамках трудового договора, предметом которого, является осуществление работником его трудовой функции (а не просто создание определенного произведения), а также

¹ Постановление Арбитражного суда Уральского округа по делу № А76-24886/2018 (№ Ф09-559/21) от 24.02.2021 г. URL: <https://my.arbitr.ru/> (дата обращения: 30.04.2021).

совершение действий сторон, возникающих в связи с последующей передачей произведения заказчику¹.

Следовательно, работник обязан выполнять работу на протяжении длительного времени, в течение которого создается одно или несколько объектов авторского права, при этом по трудовому договору он подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка и руководствуется должностной инструкцией.

Организация выполнения работы лежит на работодателе².

В договоре авторского заказа, как верно отмечает Л.В. Сорокина, режим работы автора над созданием произведения во многом определяется наличием авторского вдохновения и практически не подвержен контролю, но в значительной степени зависит именно от автора и его заинтересованности в достижении творческого результата в сроки, согласованные в договоре.

Во-вторых, по общему правилу исключительное право на служебное произведение принадлежит работодателю, а исключительное право на произведение, созданное по договору заказа, изначально принадлежит самому автору³.

В-третьих, отношения работодателя и работника в рамках создания служебного произведения всегда носят возмездный характер, а договор авторского заказа может быть, как возмездным, так и безвозмездным.

В-четвертых, трудовой договор заключается на неопределенный срок, кроме случаев, предусмотренных законом.

Договор авторского заказа носит срочный характер.

¹ Городилина И. А. Трудовое право России. Учебное пособие. М.: Инфра-М, РИОР, 2016. С.67.

² Белькова Е.Г. Соотношение договора авторского заказа со смежными договорами // Известия Байкальского государственного университета. 2017. Т. 27, № 1. С. 79-87.

³ Гаврилов Э. Договоры заказа на создание авторских произведений // Хозяйство и право. 2013. № 3. С. 28-45.

Учитывая указанные обстоятельства, следует различать служебные произведения, созданные в рамках трудового договора, и произведения, созданные по договору авторского заказа¹.

Конституцией РФ гражданам Российской Федерации гарантируется государственная защита прав и свобод человека. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Глава 56 Трудового кодекса РФ посвящена защите трудовых прав и свобод, рассмотрению и разрешению трудовых споров, ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Как ранее отмечалось в работе, на практике работодатели злоупотребляют трудовым законодательством и прикрывают трудовые правоотношения иными гражданско-правовыми договорами.

Нормы трудового законодательства направлены на защиту прав и законных интересов работников.

Работодатель является в большей степени экономически независимой стороной, способен самостоятельно отстаивать свои права, кроме того обладает дисциплинарной властью отношении работников.

При невыполнении или ненадлежащем выполнении своих обязанностей работник может быть привлечен со стороны работодателя за дисциплинарный проступок вплоть до увольнения².

Рассмотрим основные способы защиты трудовых прав и свобод, которые законодатель закрепляет для работника:

1. Самозащита работниками трудовых прав.

¹ Сорокина Л.В. Отграничение договора авторского заказа от смежных договоров // Российский юридический журнал. 2008. № 5. С. 200-205.

² Климова М. А. Как защитить свои трудовые права. Москва: Высшая школа, 2012. С.45.

Законом не определено понятия самозащиты. Прежде всего защита своих прав исходит из конституционного начал, т.е. право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

Согласно нормам, в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами¹.

На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Что бы у работника возникло право отказа от работы необходимо надлежащим образом уведомить работодателя о невозможности продолжения работы в условиях, не соответствующих, по мнению работника, требованиям охраны труда.

Рассмотри на примере из практики Апелляционное определение Судебной Коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда по делу № 11-6632/2017 от 29.05.2017г.

Судом рассмотрено гражданское дело по апелляционной жалобе Кузнецова А.В., апелляционному представлению прокурора г. Магнитогорска Челябинской области на решение Ленинского районного суда г. Магнитогорска Челябинской области иску Кузнецова А.В. к ООО «Европак» о признании незаконными и отмене приказов о применении дисциплинарных взысканий, о лишении премии и об увольнении; о восстановлении на работе, взыскании

¹ Попов В.И. Проблемы трудового права России. М.: Изд-во МГУ, 2003. С. 90.

заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

При вынесении решения апелляционный суд руководствовался разъяснениями в постановления Пленума Верховного РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ», что при расторжении трудового договора по инициативе работодателя обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

В соответствии с должной инструкцией истец должен производить упаковку металлопродукции на территории ЛПЦ - 10 ОАО «ММК» согласно требованиям технологической инструкции, схемы упаковки и ГОСТ, подчиняться непосредственно мастеру участка. Также истец обязан до начала смены прибыть на рабочее место в положенной по нормам специальной одежде и обуви, средствах индивидуальной защиты, подготовленным к работе.

Истцу (работнику) было поручено на несколько дней выполнять работы по упаковке горячекатаных рулонов участка упаковки горячекатаных рулонов ЛПЦ - 10, участка упаковки металлопродукции ЛПУ - 10, ЛПЦ - 11 и уборке подшефной территории. От выполнения указанных работ истец отказался.

На основании отказа работника выполнять поручения работодателем был издан приказ о выговоре за отказ от работы в несколько смен, далее последовал приказ о лишении премии в размере 100%, далее работник уволен с работы за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Разрешая возникший спор, суд первой инстанции исходил из того, что факт отказа истца от выполнения обусловленной трудовым договором работы без законных оснований подтвержден материалами дела, в связи с чем работодатель правомерно привлек его к дисциплинарной ответственности и

лишил премии, а с учетом неоднократности неисполнения истцом трудовых обязанностей, правомерно расторг с ним трудовой договор

Правовое значение для определения момента возникновения у работника права отказаться от работы, угрожающей его жизни и здоровью, имеет наличие у работодателя надлежащего уведомления о невозможности продолжения выполнения работником своих трудовых функций в условиях, не соответствующих, по его мнению, требованиям охраны труда, до устранения работодателем таких нарушений.

Отказывая в удовлетворении исковых требований о признании незаконным приказа об увольнении, суд первой инстанции исходил из того, что факт неоднократности неисполнения истцом своих должностных обязанностей без уважительных причин нашел свое подтверждение, истец имеет ранее наложенные и не погашенные дисциплинарные взыскания, порядок и сроки привлечения истца к дисциплинарной ответственности работодателем соблюдены.

С указанным выводом судебная коллегия не согласилась.

Из материалов дела следует, что нарушение трудовой дисциплины, послужившие поводом к увольнению истца, было допущено до применения к нему дисциплинарных взысканий по приказам.

На момент совершения проступка, который послужил основанием для увольнения, Кузнецов А.В. не имел действующих дисциплинарных взысканий.

Таким образом, наличие приказов, не давало законных оснований для увольнения истца по указанному основанию, произведено ответчиком с нарушением закона -отсутствием признака неоднократности.

Таким образом жалоба истца удовлетворена, он восстановлен на работе, получил заработок за вынужденный прогул и компенсацию морального вреда¹.

2.Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

Профсоюз представляет собой добровольные общественные объединения граждан для представительства их профессиональных, производственных, социально-трудовых интересов, а также защиты нарушенных прав в сфере труда.

Профсоюзы являются самой массовой общественной организацией. Они основаны на членстве. Вступить в профсоюз может любой гражданин, достигший 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность².

Закон устанавливает, что профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в т.ч. по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.

В этих целях они имеют право: беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза; участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе); защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их

¹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда по делу №11-6632/2017 от 29.05 2017 г. URL: <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 30.04.2021).

² Соловьев А.А. Профсоюзы и работодатель. Вопросы взаимодействия, права и обязанности. М.: Приор-издат., 2003. С.10.

здоровью на производстве (работе); защищать их права и интересы по другим вопросам охраны труда и окружающей природной среды в соответствии с федеральным законодательством¹.

Профсоюз имеет право по собственной инициативе обращаться в суд за защитой трудовых прав и интересов работников.

3. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляемый системой специально уполномоченных на это государственных органов.

Осуществляется данный контроль Федеральной инспекцией труда и другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности².

Федеральная инспекция труда является единой централизованной системой, которая состоит из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Федеральная инспекция труда осуществляет федеральный государственный надзор, в целях соответствия трудовых правоотношений трудовому законодательству.

В случае выявления нарушений, трудовая инспекция уполномочена на составление протоколов об административных правонарушениях, выдачи предписаний для устранения, выявленных нарушений и привлечению к

¹ Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

² Чаннов С. Е. Трудовое право. Учебник. М.: Юрайт, 2019. С.380.

ответственности за виновные действия в соответствии с трудовым законодательством.

Граждане в праве обратиться в трудовую инспекцию за защитой своих прав как работника, а трудовая инспекция обязана принимать меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав.

В структуру федеральной исполнительной власти федеральным органом исполнительной власти, специально уполномоченным на осуществление функций по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства является Федеральная служба по труду и занятости, которая осуществляет функции по контролю и надзору в сфере занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров¹.

Наряду с федеральной инспекцией труда государственный надзор и контроль за соблюдение правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности отвечают федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные на осуществление функций надзора и контроля в установленной сфере деятельности. Такими органами являются Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору.

Прокуратура так же осуществляет прокурорский надзор за соблюдением трудового законодательства².

4. Судебная защита трудовых прав.

¹ Гасанова К.К. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям Юриспруденция, Социальная работа, Государственное и муниципальное управление, Менеджмент организации. М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012. С. 280.

² Бердычевский В.С. Трудовое право: Учебное пособие. Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. С.186.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо, когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права¹.

Трудовые споры подведомственны судам общей юрисдикции.

Таким образом, законодатель предоставляет право на выбор способа защиты своих прав и не запрещает обращаться во все органы одновременно.

Но закон защищает не только права работника, но и права и интересы работодателя.

Рассмотрим, случаи, когда работодатель имеет право обращения за защитой своих прав и интересов:

1. Несогласие с решением комиссии по трудовым спорам;
2. Обжалование решения суда, вынесенного в пользу работника;
3. Предъявление иска работнику, причинившему материальный ущерб организации при исполнении трудовых обязанностей.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причинённый ею другой стороне этого договора в результате её виновного противоправного поведения (действий или бездействия).

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние

¹ Семенихин В.В. Трудовой договор и трудовые отношения. М.: Синергия, 2012. С. 321.

выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причинённого работником третьим лицам¹.

Организация участвует в суде в качестве истца или ответчика по трудовым спорам при условии, что она является юридическим лицом в гражданско-правовом смысле, поэтому структурные подразделения организации (отделы, участки и т.д.), не имеющие статуса юридического лица, не могут самостоятельно выступать в суде в качестве истца или ответчика.

От имени структурных подразделений организации иск в суд предъявляет работодатель либо другие представители организации.

Работодатели обособленных подразделений организации, которые обладают трудовой правоспособностью, т.е. пользуются дисциплинарными полномочиями, правом приема и увольнения работников, могут выступать в суде в качестве ответчика или соответчика по трудовым делам, например, по делам о восстановлении на работе.

Стоит обратить внимание на то, что если в процессе трудовой деятельности работник причинил материальный ущерб третьим лицам и этот вред возмещен организацией, с которой он состоит в трудовых правоотношениях, то по заявленному иску на работника может быть в порядке регресса возложена обязанность возместить этот ущерб².

Подводя итог, хочется отметить, что трудовое законодательство защищает обе стороны, но наличие трудовых правоотношений является обязательным условием, а в случае отсутствия оформления бремя доказывания несет та, та сторона, чьи права нарушены.

¹ Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: Учебное пособие. М.: Деловой двор, 2011. С. 147.

² Информационное письмо Президиума ВАС РФ «Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника» от 05.12.2018г. №4 // Вестник ВАС РФ. 2018. №12.

3.2 Соотношение трудового договора, нестандартных форм занятости и других случаев применения личного труда

Рассматривая вопрос сравнения трудового договора с иными видами договоров, стоит провести аналогию с нестандартными формами занятости заказчиками.

В исследования проведенных международной организацией труда в рамках рассмотрения вопроса о нестандартных формах занятости выделяют следующие формы:

1. Временную занятость, которая включает в себя срочные трудовые договора, договора для работ в рамках проекта и разовых заданий, сезонные работы, единичные работы.

2. Работу на условиях неполного рабочего времени, при которой продолжительность рабочих часов короче, чем при полной занятости.

3. Временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения происходят путем предоставления работодателю через агентства работников, не оформленных непосредственно в компанию, работник получает через агентства работу и оплату своего труда и выполняет работы для организации, обратившейся в агентство.

4. Скрытую занятость или как ее еще называют зависимую представляют из себя замаскированные трудовые отношения.

Такие трудовые отношения вводят в заблуждение о реальном работодателе посредством найма работников с помощью третьей стороны, либо заключения с работником гражданско-правового договора или договора о сотрудничестве вместо трудового договора, в то же время осуществляя руководство деятельностью работника и предоставляя непосредственные

указания о том, как выполнять работу, что не соответствует независимому статусу работника.

Кроме того, некоторые трудовые отношения могут носить неоднозначный характер, когда соответствующие права и обязанности сторон определены нечетко, или, когда существуют пробелы и несоответствия в законодательстве, включая трактовку юридических положений или норм применения.

Так же в настоящее время получает большую популярность дистанционный труд, труд на онлайн платформах, краудворкинг и самозанятость¹.

В РФ принят Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход».

Настоящий эксперимент вступил в силу с 01.01.2019г. и будет действовать до 31.12.2028г.

Применять специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» вправе физические лица, в том числе индивидуальные предприниматели, местом ведения деятельности которых является территория любого из субъектов Российской Федерации, включенных в эксперимент.

Самозанятыми должны быть одновременно соблюдены следующие условия:

1. Доход получается из личного ведения деятельности или использования имущества
2. Отсутствие работодателя
3. Отсутствие привлечённых работников
4. Доход не превышает 2,4 миллиона рублей.

¹ Лютов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал Российского права. 2019. №7. С.117-125.

Профессиональным доход признается доход физических лиц от деятельности, в результате осуществления которой, лицо не имеет работодателя и не привлекает для выполнения работ работников и получает доход от использования имущества¹.

Эксперимент позволяет введение льготного налогового режима и оплачивать самозанятым налог по ставке 4% при работе с физическими лицами и 6% - с юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями.

Для постановки на учет нет необходимости посещения налогового органа, достаточно скачать приложение на мобильное устройство «Мой Налог» и зарегистрироваться в качестве самозанятого.

Согласно статистическим данным актуальным на 19.10.2020г. количество самозанятых налогоплательщиков превысило 1,2 млн человек.

Самозанятыми сформировано более 160 млн чеков. Сумма среднего чека составляет 1061 руб.

В рамках поддрежания самозанятых в 2020г. самозанятые получили дополнительный налоговый бонус 12 130 рублей к существующему налоговому вычету в размере 10 000 рублей.

А начисленный за 2020 год налог полностью вычитается из этой суммы до конца года или до тех пор, пока бонус не будет израсходован².

Для самозанятых не установлено специальных требований к использованию конкретного вида банковского счета.

Самозанятые в праве пользоваться своим текущим счетом в банке, открытым на них как на физическое лицо.

¹ Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» от 27.11.2018г. №422-ФЗ. URL: www.pravo.gov.ru (дата публикации 27.11.2018).

² Информация Федеральной налоговой службы «Стать самозанятым теперь можно во всех регионах России» от 19.10.2020г. // <https://nalog.ru/> (дата обращения:05.05.2021).

Из плюсов оформления самозанятости можно отметить: отсутствие отчетов и декларации, отсутствие обязанности уплаты страховых взносов, предоставление налогового вычета, легальность работы, выгодные налоговые ставки, совмещение с работой по трудовому договору

Введение новой формы самозанятости, затронуло трудовое законодательство.

Налоговым органом и Рострудом проводятся проверки работодателей.

Согласно закону самозанятые не имеют работодателя и не имеют право привлекать работников для достижения своих целей.

Однако были выявлены случаи заключения договоров с самозанятыми, под видом трудового договора.

При этом работодатели нарушают закон и экономят на уплате страховых взносов и не исполняют обязанности налогового агента по НДФЛ.

Проверки позволяют привлечь недобросовестных работодателей к ответственности на нарушения трудового и налогового законодательства.

Так же по мимо наказания, недобросовестный работодатель будет обязан выплатить НДФЛ и уплатить страховые взносы, в случаях признания договора с самозанятым трудовым.

Работодатель и ранее злоупотреблял трудовым правом и заключал гражданско-правовые договора под видом трудовых, появление новых форм занятости привлекает работодателя со стороны обхода закона.

Закон защищая права работника предусмотрел, что в случаях заключения бывшим работодателем договора с самозанятым, который является его бывшими работниками, с момента увольнения которого не прошло более двух лет, налоговый орган обяжет работодателя к уплате налога на доход физических лиц и страховых взносов, кроме того работодателю придется заплатить штраф.

Примеры попыток переквалификации отношений с водителями имеются. Приведем судебное решение, связанное с переквалификацией договора с самозанятым (водитель ЯндексТакси) в трудовой.

Суд при рассмотрении дела суд отметил, что в спорах при сомнениях о квалификации договора, отношения трактуются в пользу трудовых.

Но итоговое решение суд вынес на анализе материалов дела об отсутствии трудовых отношений.

При вынесении решения суд руководствовался отсутствием условий, которые характеризуют трудовые правоотношения, такими как правила внутреннего трудового распорядка, график работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; наличие стабильного характера отношений, подчиненность и зависимость труда, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулируемыми трудовые отношения; выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов¹.

Для привлечения работы с самозанятыми заказчику необходимо оформить гражданско-правовой договор, но предусмотреть условия, не носящие трудовые правоотношения.

¹ Апелляционное определение Московского городского суда по делу № 33-53437/2019 от 22.11.2019 <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 26.05.2021).

Прежде всего в договоре необходимо прописать о том, что исполнитель по договору является самозанятым, применяющим специальный налоговый режим.

Во избежании ответственности заказчика не предоставление отчета о расходах перед налоговой, заказчику необходимо закрепить в договоре ответственность за непредставление чека, но на такое условие нужно согласие исполнителя.

Закрепить в договоре положения об обязанности самозанятого сообщить об утере статуса самозанятого, во избежании несения расходов по выплатам НДФЛ и страховых взносов как физическому лицу

Налоговым органом в целях профилактики предотвращения заключения договора с самозанятыми под видом трудовых разработана скоринговая система, позволяющая выявлять подмену.

Программа анализирует периодичность, источники поступлений денежных средств и связь самозанятых с бывшими работодателями и

Отдельную главу в Трудовом кодексе законодатель посвятил правовым нормам, регулирующим особенности труда надомников.

Под надомниками следует понимать лиц, заключивших трудовой договор о выполнении работы на дому помощью выделяемых инструментов и механизмов со стороны работодателя либо приобретаемых за свой счет.

Закон закрепляет право надомников выполнять работу с участием членов семьи, но в данном случае трудовые отношения между членами семьи и работодателем не возникает¹.

В Трудовой кодекс необходимо внести уточнения, что работники, имеющие стационарное рабочее место у работодателя, но время от времени

¹ Сойфер В.Г. Занятость граждан в виде надомного труда: реалии и перспективы // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. №7. С.12.

выполняющие работу на дому или в других помещениях не в рамках рабочего места, нельзя приравнивать к надомникам¹.

Таким образом проблема при нестандартных формах заключения договора является все той же проблемой обхода трудового законодательства.

Огромным рычагом предотвращения подмены отношений могут стать системы, которые будут выявлять и автоматически анализировать сторон и поступления денежных средств, трудоустройство гражданина, сравнение расходов и доходов, с целью выявления источников поступления денежных средств.

Настоящая система позволит выявлять злоупотребление не только трудовым, но и налоговым законодательством.

Такие системы необходимо создавать министерству труда в тандеме с налоговыми органами.

¹ Томашевский К.Л. Законодательство о надомном труде Республики Беларусь и Российской Федерации //Актуальные проблемы Российского права. 2019. №10. С.144-145

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги проведенного исследования можно сделать некоторые выводы.

Основы трудовых правоотношений заложены в Конституции РФ и выражаются в свободе труда, свободе распоряжения своими способностями, праве на выбор профессии, в запрете на принудительный труд и дискриминацию труда.

Трудовые правоотношения являются балансом интересов стороны трудовых отношений.

Трудовой договор представляет собой соглашение между работодателем и работником, заключающееся в предоставлении работодателем работнику работы по обусловленной трудовой функции, обеспечении условиями труд, своевременной и в полном размере выплачиваемой работнику заработной платы и в обязанности работника лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор характеризуется признаками, которые отличают его от других видов договоров и позволяют произвести квалификацию природы договора.

Суды при рассмотрении споров анализируют признаки договора на соответствие нормам законодательства, поскольку наименование договора не может рассматриваться в качестве достаточного основания для безусловного отнесения заключенного договора к гражданско-правовому или трудовому.

Внести ясность в толкование положений трудового договора поможет проведение юридико-лингвистического исследования, в рамках которого эксперт-лингвист, используя методы комплексного толкования смысла и

направленности договора, придет к выводу о том или ином понимании текста договора.

В случае если правила, касающиеся буквального толкования норм договора, не позволяют определить содержание договора, должна быть выяснена действительная общая воля сторон с учетом цели договора.

Трудовое законодательство не стоит на месте на месте и вносит новшества в трудовые правоотношения.

Законодателем в рамках доступности, мобильности разработаны эксперименты по внедрению электронного документооборота.

В настоящее время в рамках экспериментов утверждено ведение электронных трудовых книжек.

Остальные эксперименты находятся в процессе и в них задействованы компании в которых участвуют как работодатели работники.

Внутри компаний как правило уже давно принят электронный документооборот.

Законопроекты ставят целью настоящих экспериментов создание, использование и практическое применение электронного документооборота.

В рамках экспериментов конечно есть и недостатки, утрата электронного документа или удаление из системы информации, нарушает права работника, поскольку затруднительна в восстановлении информации.

Так же в рамках экспериментов принимаются предложения, участвующих в эксперименте, для совершенствования законопроекта.

На данной стадии трудовое законодательство готовится перейти на электронный документооборот, но предусматривает все минусы, для их корректировки.

Но из плюсов можно отметить, что для сторон трудовых правоотношений внедрение законопроекта, который проводится пока что лишь в рамках

эксперимента, позволит расширить географию поиска места работы, экономии времени, составления шаблонных документов, уже содержащих актуальное трудовое законодательство.

Огромный плюс такой нововведение будет носить для работников по дистанционным договорам. Работодатель же сможет подобрать себе сотрудника из другого региона, но с наиболее высокой квалификацией.

Фиксирование информации и документов на бумажных носителях закрепились достаточно давно, переход должен быть плавным и позволять вести документы одновременно как в электронном виде, так и в бумажном, если это необходимо сторонам, чтобы не нарушать их права.

Анализ содержания трудового договора позволил рассмотреть в полном объеме обязательные и дополнительные условия трудового договора.

Перечень таких условий законодатель оставил открытым, с целью внесения новых условий.

Проблема в содержании трудового договора на анализе обязательных условий заключается в том, что, при заключении не указывают обязательные моменты или заключают трудовой договор на одних условиях, а через время, изданием локально-нормативных актов ухудшают, положение работника.

В целях устранения нарушений необходимо внести санкции в отношении работодателей в ст. Трудового кодекса в рамках нарушения обязательных условий.

Что касается срока трудового договора необходимо внести изменения в трудовой кодекс касаемые добровольности решения сторон на изменение срока трудового договора, не осложняя это сначала увольнением, а затем вновь приемом на работу.

В связи с пандемией весь актуален вопрос о дистанционной работе.

Для дистанционных работников необходимо внести положения, регулирующих временное или частичное выполнение работником своей работы вне стационарного рабочего места.

В работе исследованы иные виды гражданско-правовых договоров и нестандартных форм занятости.

Отличие между трудовыми и гражданско-правовыми договорами заключается в практическом их значении, а именно они по-разному заключаются, прекращаются и имеют разные правовые последствия

Рассмотрение видов гражданско-правовых договоров, изучение и разбор судебной практики позволил выявить следующие отличия, позволяющие отграничить гражданско-правой договор от трудового:

1. Предмет договора. Для трудового договора предметом является личный труд. Суд анализирует индивидуальный процесс выполнения работы.

2. Место выполнения услуг. В рамках трудового договора место – всегда территория работодателя.

3. Оплата. Судом устанавливается продолжительность и систематичность оплаты труд, позволяющая сделать вывод о длительности отношений.

4. Срок договора.

При сомнении в квалификации трудового договора судьи трактуют в пользу трудовых правоотношений.

При защите своих прав работнику стоит строить защиту именно на доказывании этих отличительных признаков.

Так же доказательной базой будут являться локальные акты, документы, таблицы учета рабочего времени, пропуска – все, что позволяет выявить систематичность и подтвердить факт работы по трудовому договору.

К нестандартным формам занятости относят временную занятость, работу на условиях неполного рабочего времени, временный заемный труд, скрытую

занятость или как ее еще называют зависимую представляют из себя замаскированные трудовые отношения.

Одно из новых направлений нестандартной формы занятости – самозанятость. Она введена в рамках эксперимента, действительного до 2028г.

Самозанятость интересна для лиц, осуществляющих свою деятельность лично, без привлечения работников.

Преимущества новой формы очевидны: простой порядок регистрации, оплаты налога, отсутствие взносов и отчетности.

Но новые формы – это новые проблемы.

Так с режимом самозанятости выявлена проблема оформления договоров с бывшими работниками.

Законодатель, столкнувшись с этим, внес изменения о запрете оформления договоров с работниками, если отношения были прекращены менее, чем два года назад.

Но проблема осталась в заключении договоров с самозанятыми, не являющимися бывшими работниками.

Для работодателя оформление отношений с самозанятым выгодно, поскольку работодатель освобождается от своих обязанностей, которые он был бы обязан нести при оформлении трудового договора.

В Трудовой кодекс необходимо внести уточнения, что работники, имеющие стационарное рабочее место у работодателя, но время от времени выполняющие работу на дому или в других помещениях не в рамках рабочего места, нельзя приравнивать к надомникам.

Таким образом, проблема при заключении гражданско-правовых договорах и нестандартных формах заключения договора является все той же проблемой обхода трудового законодательства.

Для предотвращения подмены, необходимо наладить систему, анализирующую и выявляющую систематичность поступления денежных средств, трудоустройство гражданина, сравнение расходов и доходов, с целью выявления источников поступления денежных средств.

Настоящая система позволит выявлять злоупотребление не только трудовым, но и налоговым законодательством.

Но помимо карательных мер, государству необходимо стимулировать работодателей на заключения именно трудовых отношений, предоставлять гарантии и льготы работодателям, возможно пересмотреть налоговую нагрузку, ослабить систему отчетности.

Электронный документооборот – первый шаг на создание упрощенных условий взаимодействия.

Настоящее исследование ставило основной целью раскрытие и детальное рассмотрение трудового договора как основы трудовых правоотношений, его комплексный анализ, анализ совершенствующегося законодательства, нестандартных форм занятости, изучение существующих ограничений от трудовых правоотношений. Цель работы достигнута в полном объеме.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ I НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ
И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993. URL: <http://government.ru/> (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) (дата публикации 01.07.2020).
- 2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. URL: <http://government.ru/> (в ред. от 20.04.2021г.) (дата публикации 20.04.2021).
- 3 Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ. URL: <http://government.ru/> (в ред. от 09.03.2021г.) (дата публикации 20.04.2021).
- 4 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ. URL: <http://government.ru/> (в ред. от 20.04.2021г.) (дата публикации 20.04.2021).
- 5 Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 №95-ФЗ. URL: <http://government.ru/> (в ред. от 08.12.2020г.) (дата публикации 08.12.2020).
- 6 Федеральный закон «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой» от 24.04.2020г. №122-ФЗ. URL: <http://government.ru/> (дата публикации 28.04.2020).
- 7 Федеральный Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991г. № 1032-1. URL: <https://mintrud.gov.ru/> (в ред. от 24.04.2021г.) (дата публикации 30.04.2021).
- 8 Федеральный Закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой

- деятельности в электронном виде» от 16.12.2019г. №439-ФЗ // Российская газета. 2019. № 286.
- 9 Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» от 27.11.2018г. №422-ФЗ. URL: www.pravo.gov.ru (дата публикации 27.11.2018).
 - 10 Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» от 16.12.2019г. № 436-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2019. № 51 (часть I) Ст. 7488.
 - 11 Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.
 - 12 Указа Президента РФ «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» от 09.04.2004 г. № 314 // СЗ РФ. 2004 г. № 11. Ст. 945.
 - 13 Постановление Правительства Российской Федерации «О трудовых книжках» РФ от 16.04.2003 г. № 225 // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.
 - 14 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «О проведении эксперимента по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений» от 26.03.2018 г. № 194 // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ.2018. №6.
 - 15 Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» от 29.12.2007 №822 // Российская газета.2008. №30.

- 16 Постановление Минтруда РФ «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» от 31.12.2002 г. № 85 // Российская газета. 2003. №25.
- 17 Письмо Минфина России № 03-11-11/665 от 16.01.2015 // Нормативные акты для бухгалтера. 2015. № 5.
- 18 Письмо Федеральной службы по труду и занятости «О неправомерности начисления и выплаты индивидуальным предпринимателем заработной платы самому себе» от 27.02.2009г. № 358-6-1 // Учет. Налоги. Право - Официальные документы. 2009. № 13.
- 19 Письмо Федеральной службы по труду и занятости «О заключении трудового договора с руководителем организации, который является ее единственным участником (членом, учредителем), и о порядке исчисления средней заработной платы» от 06.03. 2013 г. № 177-6-1 // Акты и комментарии для бухгалтера. 2013. № 10.
- 20 Письмо Минздравсоцразвития РФ «Об осуществлении управленческой деятельности в случае, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества» от 18.08.2009г. № 22-2-3199 // Учет. Налоги. Право - Официальные документы. 2009. № 35
- 21 Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке

установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» от 29.12.2007 №822 // Российская газета. 2008. № 30.

22 Кодекс законов о труде Российской Федерации утв. ВС РСФСР от 09.12.1971г. // Ведомость Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

- 1 Андриановская, И. И. Классификация оснований прекращения трудового договора / И. И. Андриановская // Ленинградский юридический журнал. 2006. № 1. С. 167 – 175.
- 2 Анисимов, А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: Учебное пособие / А.Л. Анисимов. М.: Деловой двор, 2011. 320 с.
- 3 Анисимов, А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры / А.Л. Анисимов. М.: Юстицинформ, 2008. 456 с.
- 4 Бреславцев, М.В. Порядок оформления трудовых отношений / М.В. Бреславцев // Новое слово в науке: перспективы развития. 2018. № 3. С. 184 – 186.
- 5 Буянова, М. О. Трудовое право России: учеб. пособие / М.О. Буянова. М.: Проспект, 2011. 240 с.
- 6 Белькова, Е.Г., Соотношение договора авторского заказа со смежными договорами / Е.Г. Белькова // Известия Байкальского государственного университета. 2017. Т. 27. № 1. С. 79 – 87.
- 7 Бондаренко, Э. Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения / Э.Н. Бондаренко. СПб.: Юрид. Центр Пресс, 2004. 224 с.

- 8 Бердычевский, В.С. Акопов Г.В, Сулейманова Д.Р. Трудовое право: Учебное пособие / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова. Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. 512 с.
- 9 Валявина, Е.Ю. Гражданское право: учеб.: в 3 т. Т. 2 – 4-издание / под ред. Е.Ю. Валявина, А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого / Е.Ю. Валявина. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. 848 с.
- 10 Воробьев, В. В. Трудовое право. Курс лекций. Учебное пособие / В.В. Воробьев. М.: Форум, Инфра-М, 2015. 368 с.
- 11 Воловская, Н.М. Социально-трудовые отношения: Учебное пособие / Н.М. Воловская. М.: Инфра-М, 2018. 328 с.
- 12 Гаврилов, Э. Договоры заказа на создание авторских произведений / Э. Гаврилов // Хозяйство и право. 2013. № 3. С. 28-45
- 13 Гасанова, К.К., Амаглобели Н.Д. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям Юриспруденция, Социальная работа, Государственное и муниципальное управление, Менеджмент организации / К.К. Гасанова, Н.Д. Амаглобели. М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012. 503 с.
- 14 Гольцо, В. Б., Озеров В.С., Платонов Е.В. Трудовое право. Учебник / В.Б.Гольцо, В.С. Озеров, Е.В. Платонов. М.: КноРус, 2018. 456 с.
- 15 Городилина, И. А. Трудовое право России. Учебное пособие / И.А. Городилина. М.: Инфра-М, РИОР, 2016. 256 с.
- 16 Гусов К. Н., Толкунова В.Н. Трудовое право: учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. М.: Проспект, 2011. 390 с.
- 17 Гришаева, С.П. Гражданское право: 2е. издание / С.П. Гришаева. М.: Юрист, 2004. 496 с.
- 18 Егоров, В.И. Харитонов Ю.В. Трудовой договор: учебное пособие / В.И. Егоров, Ю.В.Харитонов. М.: Кнорус, 2017. 456с.

- 19 Ершова, Е. А. Трудовое право в России: учеб. пособие / Е.А.Ершова. М.: Статут, 2007. 620 с.
- 20 Зарипова, З. Н., Шавин В.А. Трудовое право: учебник и практикум для среднего профессионального образования 2-е изд., перераб, и доп. / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. Москва: Издательство Юрайт, 2018. 287 с.
- 21 Касьянов, А.В. Филина Ф.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / А. В. Касьянова, Ф. Н. Филина. М.: ИД «Гросс Медиа»: РОСБУХ, 2014. 1266 с.
- 22 Коломеец, Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения: монография / Е.Е. Коломеец. Москва: Проспект, 2019. 128 с.
- 23 Косенко, В. О. Проблемы отграничения трудовых отношений от гражданско-правовых отношений с элементами труда // Молодой ученый. 2018. №4. С. 562 – 566.
- 24 Климова, М. А. Как защитить свои трудовые права / М.А. Климова. Москва: Высшая школа, 2012. 160 с.
- 25 Курбанов, Р.А. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / Р. А. Курбанов. Москва: Издательство Юрайт, 2018. 409 с.
- 26 Лазор, В.В. Содержание трудового договора в современных условиях: анализ правового регулирования и проблемные вопросы // Актуальные проблемы права: теория и практика. 2018. № 34. С.42 –56.
- 27 Лушникова, М. В., Лушников А.М. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. М.: Статут, 2009. 1151с.
- 28 Лютов, Н. Л. Актуальные проблемы трудового права. Учебник / Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2018. 688 с.

- 29 Лютов, Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики / Н.Л. Лютов // Журнал Российского права. 2019. №7. С.117 – 125.
- 30 Магницкая, Е. В., Евстигнеев Е.Н., Викторова Н.Г. Трудовое право. Учебное пособие / Е.В. Магницкая, Е.Н. Евстигнеев, Н.Г. Викторова. М.: Инфра-М, 2016. 320 с.
- 31 Миронов, В.И. Трудовое право России: учебник / В.И. Миронов. М.: Управление персоналом, 2005. 491 с.
- 32 Лебедев, В. М. Трудовое право: учебник для студентов высших учебных заведений / В. М. Лебедев. Москва: Норма: Инфра-М, 2015. 463 с.
- 33 Морозов, П. Е. Актуальные проблемы трудового законодательства и нормативных правовых актов. Учебное пособие / П.Е. Морозов. М.: Проспект, 2018. 176 с.
- 34 Никитинский, В.И., Коршунов Т.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений / В.И. Никитинский, Т.Ю. Коршунова // Государство и право, 2006. № 6. С.87– 92.
- 35 Орловский, Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России: учебник / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. 608 с.
- 36 Передерин, С. В. Трудовое право Российской Федерации: учеб. пособие / С. В. Передерин. Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2010. 448 с.
- 37 Петров, А. Я. Трудовой договор: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры: 3-е изд., перераб. и доп / А. Я. Петров. Москва: Издательство Юрайт, 2018. 294 с.
- 38 Потапова, А. А. Трудовое право. Конспект лекций. Учебное пособие / А.А. Потапова. М.: Проспект, 2019. 356 с.

- 39 Попов, В.И. Проблемы трудового права России / В.И Попов. М.: Изд-во МГУ, 2003.138 с.
- 40 Рыженков, А. Я., Мелихов В.М, Шаронов С.А. Трудовое право. Учебное пособие / А.Я. Рыженков, В.М.Мелихов, С.А. Шаронов. М.: Юрайт, 2016. 206 с.
- 41 Пузаков, С.Я. Справочник кадровика: в 2-х томах, том первый / С.Я. Пузаков. М.: Прометей, 2018. 790 с.
- 42 Покровская, М.М. Прекращение трудового договора / М.М. Покровская, Ю.Н. Строгович // Кадры предприятия. 2003. №7. С.15 – 21.
- 43 Предко, Н.В.Содержание трудового договора / Н.В. Предко, Е.Б. Хохлов // Правоведение. 2000. № 5. С. 59 – 77.
- 44 Ситникова, Е.Г. Расторжение трудового договора (анализ актуальной судебной практики, рекомендации) / Е.Г. Ситникова // Российская газета. 2019. № 13. С.160 – 180.
- 45 Сорокина, Л.В. Отграничение договора авторского заказа от смежных договоров / Л.В. Сорокина // Российский юридический журнал. 2008. № 5. С. 200 – 205.
- 46 Соловьев, А.А. Профсоюзы и работодатель. Вопросы взаимодействия, права и обязанности / А.А. Соловьев. М. Приор, 2003. 80 с.
- 47 Соловьев А.А. Работодатель – физическое лицо / А.А. Соловьев. М.: СТАТУТ, 2003. 112 с.
- 48 Семенихин, В.В. Трудовой договор и трудовые отношения / В.В. Семенихин. М.: МФПУ Синергия, 2012. 576 с.
- 49 Сойфер, В.Г. Занятость граждан в виде надомного труда: реалии и перспективы / В.Г. Сойфер // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. №7. С.12 – 18.

- 50 Томашевский, К.Л. Законодательство о надомном труде Республики Беларусь и Российской Федерации / К.Л. Томашевский //Актуальные проблемы Российского права. 2019. №10. С.144 – 145.
- 51 Хадыева, О.В. Посреднические операции / О.В. Хадыева. М.: Бератор, Пресс, 2001.152 с.
- 52 Харитонова, С. В. Трудовое право / С.В. Харитонова. М.: Академия, 2013. 320 с.
- 53 Чаннов, С. Е., Пресняков М.В. Трудовое право. Учебник / С.Е. Чаннов, М.В. Пресняков М. В. М.: Юрайт, 2019. 440 с.
- 54 Шкатулла, В.И., Краснов Ю.К., Суетина Л.М., Надвикова В.В.,Маркин Н.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / В.И.Шкатулла, Ю.К. Краснов, Л.М. Суетина, В.В. Надвикова, Н.С. Маркин (под общ. ред. проф., к.ю.н. В.И. Шкатуллы) Издание №18, дополненное). 2020. URL: <https://internet.garant.ru> (дата обращения 01.05.2021).

РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

- 1 Постановление Пленума ВС РФ «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» от 29.05.2018 г. №15 // Бюллетень ВС РФ. 2018. № 7.
- 2 Постановление Пленума ВС РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03. 2004 г. № 2 // Российская газета. 2004. № 72.

- 3 Постановление Пленума ВС РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03. 2004 г. №2 // Вестник. 2004. №5.
- 4 Информационное письмо Президиума ВАС РФ «Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника» от 05.12.2018г. №4 // Вестник ВАС РФ. 2018. №12.
- 5 Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ по делу №5-КГ18-259 от 14.01.2019 г. URL: <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 30.04.2021)
- 6 Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ по делу №66-КГ17-10 от 25.09.2017г. URL: <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 30.04.2021).
- 7 Постановление АС Уральского округа по делу № А07-608/2017 от 29.01.2018 г. URL: <https://my.arbitr.ru> (дата обращения: 20.03.2021).
- 8 Постановление Арбитражного суда Уральского округа по делу № А76-24886/2018 (№ Ф09-559/21) от 24.02.2021 г. URL: <https://my.arbitr.ru/> (дата обращения: 30.04.2021).
- 9 Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда по делу №08АП-14196/17от 13.12.2017г. <https://my.arbitr.ru/> (дата обращения: 26.05.2021).
- 10 Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда по делу №11-6632/2017 от 29.05 2017 г. URL: <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 30.04.2021).
- 11 Апелляционное определение Московского городского суда по делу № 33-53437/2019 от 22.11.2019 <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 26.05.2021).

- 12 Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции по делу №8Г-3127/2021 (88-4123/2021) от 16.03.2021.
URL: <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 30.04.2021).
- 13 Определение Самарского областного суда от 15.02.2016г. №33-1324/2016
URL: <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 30.04.2021).
- 14 Информация Федеральной налоговой службы «Стать самозанятым теперь можно во всех регионах России» от 19.10.2020г. // <https://nalog.ru/> (дата обращения: 05.05.2021).