

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (КОНТРАКТ) The employment contract (contract)

Б. А. Воронин, доктор юридических наук, профессор, зав. кафедрой управления и права

Я. В. Воронина, старший преподаватель кафедры управления и права

М. С. Серебренникова, старший преподаватель кафедры управления и права

Н. Б. Фатеева, старший преподаватель кафедры управления и права

Л. Н. Петрова, аспирант, кафедра управления и права

Уральский государственный аграрный университет

(г. Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

Трудовое законодательство закрепило положение, согласно которому рабочие, служащие, специалисты реализуют право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе на предприятии, в учреждении, организации. Статья 56 Трудового кодекса определяет трудовой договор (контракт) как соглашение между работодателем и работником, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Исходя из данного в законодательстве о труде определения сторонами трудового договора выступают работник и работодатель. Работодателями могут быть организации (юридические лица) и дееспособные граждане, например при заключении трудового договора с няней, домашней работницей, водителем и т. п.

При заключении трудового договора (контракта) к сторонам предъявляются определенные требования. Так, правоспособность заключать трудовой договор у граждан возникает по общему правилу с 16 лет, и только в исключительных случаях могут быть приняты на работу лица 15-летнего возраста. Для подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу обучающихся в общеобразовательных учреждениях для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, в свободное от учебы время по достижении ими 14 лет. Что касается другой стороны трудового договора – предприятия (объединения), то оно может выступать в качестве стороны, только если наделено правами юридического лица.

Ключевые слова: Трудовой кодекс РФ; трудовой договор (контракт); виды трудовых договоров; работодатель и работник.

Summary

Labour legislation has fixed the position, according to which the workers, employees, professionals realize the right to work through the conclusion of an employment agreement (contract) on the work of the enterprise, institution, organization. Article 56 of the Labour Code defines a labor agreement (contract) as an agreement between the employer and the employee, under which the employee undertakes to perform work on a particular specialty, qualifications or position according to the internal regulations, and the employer shall pay the employee wages and provide working conditions provided by the legislation of the labor collective agreement and the parties' agreement.

On the basis of this legislation on the definition of work of the labor contract parties are the employee and the employer. Employers may be organizations (legal entities) and capable citizens, such as an employment contract with a nanny, domestic worker, driver, and so on. N.

At the conclusion of the employment contract (contract) the parties must meet certain requirements. Thus, the legal capacity to enter into an employment contract among citizens there is a general rule to 16 years, and only in exceptional cases can be employed persons 15 years of age. To prepare young people for productive labor, the employment of students in educational institutions to perform light work which is not harmful to health, in their free time when they reach the age of 14. As for the other side of the employment contract - enterprise (association), it can act as a party only if endowed with legal personality.

Keywords: Labor Code; employment agreement (contract); types of employment contracts; employer and employee.

«Трудовой договор» – одна из ключевых категорий трудового права, к которой на протяжении многих десятилетий приковано внимание специалистов. При этом необходимо иметь в виду, что в теории трудового права трудовой договор в русле пивилистической традиции рассматривается в нескольких значениях и представляет собой довольно емкое по содержанию явление.

Трудовой договор следует рассматривать в трех аспектах:

- 1) как соглашение о труде, заключаемое между работником и работодателем;
- 2) институт трудового права, нормы которого регулируют порядок приема на работу (заключение трудового договора), перевода на другую работу и увольнения (изменение и прекращение трудового договора);
- 3) юридический факт возникновения трудовых правоотношений, а также возникновения, изменения и прекращения тесно связанных с трудовыми (производных) правоотношений.

В ст. 56 ТК РФ дается определение трудового договора. Это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами 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 действующие в организации правила внутреннего распорядка.

Такое понимание не может дать полного представления о рассматриваемом явлении и при этом не в полной мере соответствует содержанию гл. 10 ТК РФ, посвященной формализации процедуры заключения договора, и всего разд. III ТК РФ.

Трудовой договор в качестве института трудового права в теории обычно рассматривается как совокупность правовых норм процедурного и материального характера, которые в силу единства предметных и функциональных свойств образуют относительно самостоятельный и достаточно крупный элемент в структуре особенной части отрасли. Этот нормативный массив имеет сложное строение и представляет собой внутрисистемное отраслевое институциональное образование, которое с полным основанием следует называть генеральным институтом особенной части.

Рассмотрение трудового договора в качестве правоотношения, как правило, связано с необходимостью разграничения трудового и смежных гражданско-правовых обязательств о возмездном оказании услуг, подряда, литературного заказа, поручения и некоторых других. Это делается не только в научных, но и в практических целях, поскольку от правильного понимания природы возникших между сторонами отношений зависит, норму какой отрасли права следует применить в определенной ситуации. Различия в механизме правового регулирования, на первый взгляд, не столь существенные и заметные, нередко используются недобросовестными работодателями, которые «под прикрытием» гражданско-правовых договоров уклоняются от исполнения трудового законодательства, снижая таким образом свои производственные и организационные расходы. Это приводит к неожиданным и

невыгодным правовым последствиям для лица, реализующего свою способность к труду. Заключая, например, договор возмездного оказания услуг, гражданин не имеет права требовать от работодателя предоставления отпуска и его оплаты, обеспечения безопасных, соответствующих государственным требованиям условий труда, соблюдения норм о продолжительности рабочего времени и реализации иных многочисленных гарантий, установленных трудовым законодательством.

Данная проблема имеет давнюю историю и стечением времени нашла свое решение в теории трудового права и правоприменительной практике в виде системы признаков, по которым принято различать трудовое и гражданско-правовое обязательство: личностного, предметного, организационного и имущественного характера.

Специального внимания заслуживает рассмотрение трудового договора в качестве юридического факта (элемента фактического состава) — сделки субъектов, направленной на возникновение трудового правоотношения.

Трудовая сделка – это волевые действия физических или юридических лиц (субъектов трудового права), направленные на установление, изменение или прекращение трудовых прав и обязанностей в сфере наемного, договорного труда. Она выполняет роль юридического факта, с которым нормы трудового права связывают возникновение, изменение или прекращение социально-трудовых отношений. Для трудовой сделки характерно равенство ее субъектов, которые в сложившейся конкретной трудовую ситуацию обладают относительно равными возможностями по выбору предстоящего варианта трудового поведения: заключить или отказаться от заключения трудового договора, перевода на другую работу и т. п.

Трудовой договор как любая сделка имеет собственную структуру, которая проявляется в единстве ее элементов: субъектов, воли, содержания и формы. Только их сочетание указывает на то, что сделка может считаться заключенной, а данное явление в принципе обладает свойством юридического факта.

Виды трудового договора по сроку его действия можно определить следующим образом:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен федеральными законами;
- с абсолютно определенным сроком (в случаях избрания на определенный срок на выборную должность);
- с относительно определенным сроком (с лицами, поступающими на работу в организации, созданные для выполнения заведомо определенной работы);
- условно срочные (с лицами, принимаемыми для замещения временно отсутствующего работника).

Основной разновидностью является договор на неопределенный срок, и именно он должен заключаться в большинстве случаев.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса (например, временные работы, сезонные работы, пусконаладочные и др.).

И следует иметь в виду, что в случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться только по соглашению сторон трудового договора. Это означает, что отказ работодателя в приеме на работу по причине желания работника подписать договор на неопределенный срок будет неправомерным, если не будет основан на деловых, профессиональных качествах работника, а это он может проверить в период испытательного срока.

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

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

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

Виды трудового договора по характеру трудовых отношений:

- трудовой договор по основному месту работы;
- трудовой договор на работе по совместительству (гл. 44 ТК РФ);
- трудовой договор о временной работе сроком до двух месяцев (гл. 45 ТК РФ);
- трудовой договор о сезонной работе (гл. 46 ТК РФ);
- трудовой договор о работе у работодателя — физического лица (гл. 48 ТК РФ);
- трудовой договор о работе на дому (гл. 49 ТК РФ);
- контракт о государственной (муниципальной) службе.

Практическое значение имеет классификация трудовых договоров в зависимости от объема выполняемой работы на договоры об основной работе и договоры о работе по совместительству. В договоре об основной работе предполагается, что работник постоянно осуществляет трудовую функцию у данного работодателя в полном объеме с учетом установленного для него рабочего времени. Основное место работы одновременно определяет место хранения трудовой книжки.

Совместительство означает выполнение работником в соответствии с трудовым договором другой регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной работы время. Объем выполняемой работы, как правило, пропорционален продолжительности рабочего времени, которая не должна превышать четырех часов в день либо половины нормы рабочего времени за соответствующий учетный период (за исключением случаев, когда работник свободен от основной работы). В договоре о работе по совместительству в качестве обязательного ситуационного условия должно быть указано, что работа является именно совместительством.

Следует учитывать, что соответствующий договор может быть заключен работником как с работодателем по основной работе (внутреннее совместительство), так и с другим работодателем (внешнее совместительство). При этом возможно заключение договоров о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей, за исключениями, установленными законодательством. Профессиональные спортсмены и тренеры вправе заключать договор о работе по совместительству только с разрешения работодателя по основной работе.

Не допускается заключение трудового договора о совместительстве с лицами в возрасте до 18 лет, а также с лицами, основная работа которых относится к категории тяжелых или осуществляется во вредных (опасных) условиях труда, если работа по совместительству имеет аналогичные характеристики. Законодательством предусматриваются также некоторые иные особенности работы по совместительству.

Работу по совместительству следует отличать от дополнительной работы в виде совмещения профессии (должностей), а также расширения зон обслуживания и увеличения объема работы. При совмещении профессий (должностей) работнику за дополнительную оплату поручается работа подругой профессии (должности), а при расширении зон обслуживания и увеличении объема работы работник осуществляет свою трудовую функцию, но с большей интенсивностью. От перечисленных категорий работа по совместительству отличается не только более детальным регулированием, но главным образом тем, что она осуществляется на основе самостоятельного вида трудового договора в свободное от основной работы время. Дополнительная же работа во всех ее проявлениях производится наряду с работой, определенной трудовым договором (т. е. в то же рабочее время), на основании письменного соглашения, являющегося, как правило, приложением к соответствующему трудовому договору (об основной работе, или о работе по совместительству).

Виды трудового договора по характеру условий выполнения работы:

- о работе в нормальных (обычных) условиях;

- работе в ночное время;
- выполнении тяжелой работы или работы во вредных (опасных) условиях;
- работе в особых климатических зонах.

Трудовые договоры в зависимости от особенностей правового положения работника:

- с лицами, не достигшими возраста 18 лет;
- лицами, выполняющими семейные обязанности;
- иностранными гражданами и лицами без гражданства.

Выводы

Трудовые договоры могут быть классифицированы по различным основаниям. Например, в зависимости от содержания. Определяющим при проведении данной классификации может стать наличие в трудовом договоре общих и специальных условий труда.

Содержание трудового договора состоит из совокупности условий, определяющих взаимные права и обязанности сторон (работника и работодателя).

Основная (большая) часть прав и обязанностей регулируется трудовым законодательством (ТК) (например, продолжительность рабочего времени – ст. 91-94, отпусков – ст. 114-128, материальная ответственность – ст. 232-250, дисциплинарная – ст. 192-195, правила охраны труда – ст. 209-231) и коллективным договором (к примеру, порядок определения кандидатур для направления на учебу в средние и высшие учебные заведения с выплатой стипендий, выплаты межразрядной разницы и др.).

Другая (меньшая) часть условий трудового договора определяется соглашением сторон (лично работником и предприятием, т. е. децентрализованно). Например, место работы (предприятие, цех, отдел и т. д.), трудовая функция, которую будет выполнять работник, т. е. специальность, квалификация; должность, размер заработной платы работника и др. Эту группу условий принято называть необходимыми, поскольку при их отсутствии не может возникнуть конкретное трудовое правоотношение. Другую группу условий, определяемых соглашением сторон, принято называть дополнительными, так как они не влияют на сам факт заключения трудового договора, т. е. при их отсутствии трудовой договор считается заключенным, если достигнута договоренность по необходимым условиям. Например, условие о предоставлении работнику места в детском саду для его ребенка, о совмещении профессий, обучении другой специальности, предоставлении работнику жилплощади, испытании при приеме на работу и др.

В науке трудового права могут появиться и другие критерии классификации трудовых договоров, которые, безусловно, будут иметь не только теоретическое, но и практическое значение.

В ст. 58 ТК РФ классификация трудовых договоров проведена в зависимости от срока их действия. Данная норма позволяет выделить следующие виды трудовых договоров. Во-первых, трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок. По общему правилу трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок. Естественно, истечение срока договора не может быть применено в качестве основания для прекращения договора с неопределенным сроком.

В связи с чем для работодателя более приемлемым оказывается трудовой договор, ограниченный сроком действия. Во-вторых, в названной статье выделены трудовые договоры, заключаемые на определенный срок не более пяти лет, то есть срочные трудовые договоры.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001, №197-ФЗ. Собрание законодательства РФ 2002 №1 (Ч. 1) ст.3.
2. Федеральный закон №90-ФЗ от 30 июня 2006г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации»

Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» Российская газета №146 от 7 июля 2006г.

3. *Воронин Б. А.* Новое в трудовом законодательстве. Нива Урала, 2006.

4. *Смирнов О. В., Буянова М. О., Костян И. А., Малов В. Г.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Постатейный. Новая редакция. 5-е издание. М. : Крокус, 2006.