ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Московский государственный индустриальный университет

(ГОУ МГИУ)

Кафедра: Государственно - и гражданско-правовых дисциплин

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

По специальности: «Юриспруденция»

На тему: «Содержание трудового договора»

МОСКВА 2011г

ВВЕДЕНИЕ

Право граждан на труд является одним из самых жизненно важных, а способы его реализации в значительной степени характеризуют уровень развития общества. Статья 37 Конституции РФ закрепляет положение о свободе труда: «каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию».[[1]](#footnote-1) Данная норма Конституции РФ соответствует международным актам, в частности положениям Всеобщей декларации прав человека, утвержденной и провозглашенной Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г., в соответствии со ст. 23 этого документа: «каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы».[[2]](#footnote-2)

Условия реализации гражданином своих способностей к труду при его поступлении на работу в качестве наемного работника, определялись посредством заключения трудового договора. Трудовой договор - одно из главных оснований возникновения трудовых отношений между работодателем и работником. В Российской Федерации правовые нормы, регулирующие и охраняющие труд, трудовые отношения, образуют важнейшую правовую отрасль - трудовое право, центральным институтом которого является трудовой договор.

Дипломная работа посвящена актуальной, практически значимой теме «Содержание трудового договора». Изменяющиеся общественные и экономические отношения в России, переход к обществу свободного предпринимательства, привели к существенным изменениям понятия трудового договора и его содержания. В современных условиях данная тема имеет особую актуальность, что предопределяется следующими факторами:

* становлением и развитием рыночной экономики;
* процессом демократизации общественной жизни;
* процессом интеграции Российской Федерации в международные отношения;
* постоянно изменяющимися экономическими и социальными условиями;
* изменением трудового законодательства.

Целью исследования данной работы является анализ содержания трудового договора, изучение его условий и особенностей с учетом проблемных моментов, имеющихся в российском трудовом законодательстве.

Для выполнения указанной цели необходимо решить следующие задачи: во-первых, дать понятие трудового договора в различных его юридических значениях; во-вторых, раскрыть содержание трудового договора с учетом последних изменений, внесенных в Трудовой кодекс РФ. В-третьих, охарактеризовать обязательные и дополнительные условия трудового договора, осветить проблемные стороны условий договора, подкрепить примерами из судебной практики. В-четвертых, рассмотреть обязательность условий трудового договора и ответственность за их нарушение.

Объектом исследования дипломной работы выступает трудовое законодательство, гражданское законодательство, налоговое законодательство, практика применения трудового законодательства. Предметом исследования является трудовой договор, в частности сущность понятия трудового договора и сущность его содержания, их историческое развитие и эволюция, в зависимости от смены социально-экономической и политико-правовой действительности.

Методологическую основу исследования составили: всеобщий метод – диалектический, общенаучные методы: анализ, синтез, индукция, дедукция. Также использовались системный, структурный, аналитический, сравнительно-правовой, исторический методы и частнонаучный метод - социологический.

В качестве нормативного материала, послужившего основой исследования, были использованы нормативные правовые акты, в частности, законы (Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ и другие), подзаконные акты: постановления Правительства РФ и постановления министерств, которые составили основу исследования дипломной работы. Теоретическим материалом исследования выступили литературные источники: учебные, научные и периодические издания. Эмпирической базой дипломной работы стали материалы судебной практики, опубликованной в печати, трудовые договоры, которые были получены при прохождении преддипломной практики.

Теоретическая значимость дипломной работы обусловлена тем, что автором обоснована необходимость внесения некоторых изменений в действующее законодательство и предложена новая возможная формулировка положений в статье 20 и статье 56 ТК РФ, разрешаются наиболее значимые проблемы, связанные с практическим применением условий трудового договора в современных условиях.

В работе акцентировано внимание на проблемах, связанных с толкованием условий трудовых отношений, при оценке которых учитывается тот факт, в чьих интересах отдельное договорное условие может быть включено в трудовой договор. Также в дипломной работе приведен ряд рекомендаций по совершенствованию отдельных статей Трудового кодекса РФ, предложены новые уточняющие и дополняющие редакции некоторых условий трудового договора. Данные рекомендации основаны на практическом и теоретическом изучении содержания трудового договора.

Практическое значение дипломной работы заключается в том, что результаты проведенного исследования могут быть использованы в процессе применения трудового законодательства. Дипломный материал может быть использован в учебном процессе юридических факультетов.

В соответствии с поставленными задачами, с учетом характера и специфики темы, структура дипломной работы состоит из введения, двух глав, которые подразделяются на параграфы, заключения, библиографии и приложений.

ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1.1 Историко-правовой анализ определения «трудовой договор»

Впервые к необходимости исследования категории «трудовой договор» обратился профессор Боннского университета В. Эндеман. Откликом на призыв Эндемана явилась работа Ф. Лотмара, который обосновал трудовой договор как всеобъемлющее родовое понятие, по которому одна сторона принимает на себя исполнение работ, а другая – уплачивает вознаграждение. Под это отвлеченное понятие Лотмар подводил полтора десятка договоров. Он рассматривал «трудовой договор» как родовое понятие, объединяющее трудовой договор в собственном смысле и договоры подрядного характера.[[3]](#footnote-3)

В русской юридической науке первооткрывателем в исследовании трудового договора является цивилист Таль Л.С. А само понятие «трудовой договор» в современном его понимании в научный оборот впервые ввел, дословно переведя с немецкого языка, цивилист Эльяшевич В.Б. (1907г.). Однако все же основная заслуга в исследовании природы трудового договора принадлежит Талю Л.С., при изучении которого он акцентировал внимание на правовом положении его сторон, их взаимных правах и обязанностях. К характерным признакам трудового договора он относил следующее:

* нанимающийся по трудовому договору обещает предоставление своей рабочей силы в пользу чужого хозяйства;
* от нанявшегося по трудовому договору требуется личное исполнение работы;
* нанявшийся имеет право на вознаграждение за свой труд, оно не зависит от того, воспользовался ли работодатель его трудом или нет.[[4]](#footnote-4)

Таль Л.С. не только обозначил признаки трудового договора, но также выделил трудовой договор из системы гражданско-правовых договоров в качестве самостоятельного правового института. Он аргументировал самостоятельность трудового договора тем, что человеческая личность не может быть предметом имущественных сделок, а особенность труда как предмета гражданского оборота заключается в его неотделимости от личности работника.[[5]](#footnote-5)

Необходимо отметить историческую преемственность и усовершенствование определения трудового договора, путем проведения анализа определений трудового договора, данных в трех кодексах: Кодексе законов о труде РСФСР 1922г, Кодексе законов о труде РСФСР 1971г, Трудовом кодексе РФ 2001г.

Согласно статье 15 Кодекса законов о труде РСФСР 1971г. трудовой договор - это «соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон».[[6]](#footnote-6)

Согласно Кодексу законов о труде РСФСР 1922г. п. 27 «Трудовой договор есть соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение».[[7]](#footnote-7)

В Трудовом кодексе Российской Федерации от 30 декабря 2001г. в ч. 1 статьи 56 ТК РФ дано определение трудового договора: «Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».[[8]](#footnote-8)

Следует указать общие моменты, которые присутствуют во всех трех определениях:

* во-первых, в этих трех определениях указывается, что трудовой договор является соглашением, тем самым определяется добровольность волеизъявления при вступлении в трудовые отношения;
* во-вторых, указывается на двусторонний характер правовых отношений, но при этом стороны имеют различное наименование (нанимающийся, наниматель; трудящийся, предприятие, учреждение, организация; работодатель, работник);
* в-третьих, общим для трех определений является признак возмездности, то есть обязательную оплату труда работника.

При наличии преемственности все три определения имеют значительные отличия друг от друга:

* во-первых, в ч. 1 ст. 56 ТК РФ закреплена иная структура определения трудового договора. Теперь на первом плане находятся основные обязательства работодателя. Предполагаю, что, используя такой прием законодательной техники, законодатель подчеркивает повышенную ответственность работодателя перед работником;
* во-вторых, расширился круг обязанностей работодателя, согласно принципам трудового права, которые впервые закреплены в Трудовом кодексе РФ. Теперь работодатель обязан не просто выплачивать работнику заработную плату, а «своевременно и в полном размере». Дополнительно на работодателя возложена обязанность «предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции»;
* в-третьих, увеличилось число источников нормативных актов, которые должен соблюдать работодатель при обеспечении условий труда. К их числу теперь отнесены «локальные нормативные акты», которые также содержат нормы трудового права и принимаются работодателями в пределах своей компетенции, за исключением работодателей физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;
* в-четвертых, в Трудовом кодексе РФ указана дополнительная обязанность работника. Теперь он должен выполнять трудовую функцию «лично». Это не предполагает наличие возможности работника по своему усмотрению перепоручить кому-либо совершение действий, относящихся к его обязанностям. На мой взгляд, законодатель, добавив термин «лично», еще больше подчеркнул наличие индивидуально-договорного метода регулирования трудовых отношений.

На основе данного сравнительного анализа можно сделать вывод о том, что определение «трудовой договор» эволюционирует от кодекса к кодексу.

1.2 Основные значения понятия «трудовой договор»

Определение трудового договора, данное в статье 56 ТК РФ, равно как и любое иное определение понятия, нельзя считать полным, так как оно не охватывает полностью все моменты, которые могут возникнуть в результате взаимоотношений работодателя и работника.

В науке трудового права понятие «трудовой договор» рассматривается в различных аспектах.

Гусов К.Н. и Толкунова В.Н. рекомендуют рассматривать трудовой договор в трех аспектах, как: 1) институт трудового права, то есть система правовых норм о приеме на работу (заключении трудового договора), переводе на другую работу (изменении трудового договора) и увольнении (прекращении трудового договора); 2) соглашение о труде в качестве работника; 3) юридический факт, который является основанием возникновения и формой существования трудовых правоотношений во времени и служит предпосылкой для возникновения и существования других правоотношений, тесно связанных с трудовыми.[[9]](#footnote-9)

На многозначность термина «трудовой договор» обращают внимание и другие авторы научной и учебной литературы по трудовому праву. Например, по мнению Хохлова Е.Б., трудовой договор представляет собой: 1) институт трудового права и трудового законодательства; 2) юридический факт, порождающий трудовое правоотношение; 3) источник субъективного трудового права; г) юридическую модель трудового отношения.[[10]](#footnote-10)

Егоров В.И. и Харитонова Ю.В. в дополнение к выше приведенным значениям определяют трудовой договор как: 1) вид сделки, заключаемой работником и работодателем как сторонами юридического договора; 2) письменный документ, посредством которого оформляются трудовые и иные непосредственно связанные с трудовыми отношениями между работодателем и работником.[[11]](#footnote-11)

Анисимов Л.Н. рассматривает трудовой договор как одну из важнейших форм реализации права на труд. Фактическая реализация права на труд в одних случаях целиком определяется желанием гражданина (например, при индивидуальной и частнопредпринимательской деятельности), а в других - зависит от согласия работодателя, в-третьих - обусловливается дополнительными юридическими фактами (избранием или назначением на должность и т.д.).[[12]](#footnote-12)

Трудовой договор – соглашение, которое достигается в процессе непосредственных переговоров работодателя и гражданина - потенциального работника. По образному выражению Покровского И.А., «зиждущей силой всякого договора является соглашение сторон, согласование воли, намерения сторон».[[13]](#footnote-13) В ходе переговоров стороны определяют условия будущего трудового договора. Достигнутое соглашение материализуется путем заключения трудового договора и принятия приказа (распоряжения) или иного акта работодателя, подтверждающего факт приема работника на работу к данному работодателю. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ч. 1 ст. 68 ТК РФ). Из этого следует, что изданию приказа (распоряжения) о приеме гражданина на работу предшествует заключение трудового договора.

Трудовой договор - это письменный документ, являющийся материальным носителем информации об условиях, согласованных сторонами и о правах и обязанностях работника и работодателя. Составление и подписание сторонами трудового договора является подтверждением того, что между работодателем и работником достигнуто соглашение о труде работника у данного работодателя на принятых сторонами условиях. Как установлено в статье 67 ТК РФ, «трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами».[[14]](#footnote-14)

Трудовой договор - правовое отношение, обладающее динамикой, свойственной любому правоотношению, которое возникает, изменяется, прекращается. Как и любое другое правовое отношение, он имеет свой состав, который образуют следующие элементы:

* субъекты (стороны), таковыми являются работник и работодатель;
* объект - труд, объединяющий участников в одном правовом отношении;
* содержание, то есть совокупность корреспондирующих друг другу взаимных прав и обязанностей сторон трудового договора.[[15]](#footnote-15)

Рассмотрение трудового договора как правового отношения позволяет выявить и глубже познать действительные цели и интересы его участников, выраженные в его объекте.

При этом следует различать понятия «трудовой договор» и «трудовое правоотношение». Будучи очень похожими категориями, они отличаются содержанием. Согласно точке зрения авторов: Гусова К.Н. и Толкуновой В.Н., «трудовой договор - это соглашение, а трудовое правоотношение - юридическая связь работника и работодателя на основании трудового договора».[[16]](#footnote-16)

Будучи правовым отношением, трудовой договор одновременно является и юридическим фактом, то есть правовым основанием возникновения трудовых отношений. Это установлено законодателем в статье 16 ТК РФ: «Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом».[[17]](#footnote-17)

 На основании трудового договора возникают не только трудовые отношения, но и целый комплекс других правоотношений, тесно связанных с трудовыми (организационно - управленческие правоотношения, правоотношения по поводу подбора кадров, по их подготовке и повышению квалификации, по поводу материальной ответственности сторон, по поводу разрешения трудовых споров и др.).

В значении такого же юридического факта трудовой договор назван в статьях 17, 18, 19 и ряде других статей Трудового кодекса РФ.

Егоров В.И. и Харитонова Ю.В. предлагают рассматривать трудовой договор как сделку, влекущую наступление правовых последствий.

«Трудовое законодательство предъявляет к трудовому договору требования, аналогичные тем, которые гражданское право считает необходимыми для любой действительной сделки. Трудовой договор как вид сделки должен соответствовать всем основным требованиям, предъявляемым законодательством к сделкам. В частности, он должен заключаться сторонами на основе свободной и согласованной воли, в соответствии с принципами равноправия и диспозитивности, в целях реализации гражданами своего конституционного права на труд».[[18]](#footnote-18)

При этом Егоров В.И. и Харитонова Ю.В. говорят о том, что не следует подменять понятия трудового договора и гражданско-правовых договоров, как это происходит в настоящее время в правоприменительной практике. Необходимо учитывать, что «сфера применения трудового договора все же иная, чем область гражданско-правового регулирования, что в трудовом договоре воплощены не только частные интересы работодателей и работников. В нем интегрированы и публичные интересы, вытекающие из общественного характера труда, его роли в жизни общества».[[19]](#footnote-19)

В отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда – договора подряда, договора на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, договора возмездного оказания услуг и др., трудовой договор является основанием возникновения трудового отношения между работником и работодателем. Такой договор заключают как лица наемного труда, так и участники товариществ, акционеры. Если деятельность соответствующих хозяйствующих субъектов основана на их личном труде.

В практике заключения договоров встречаются случаи, когда вместо трудового договора неправомерно заключается гражданско-правовой договор, хотя между ними существуют серьезные отличия.

Одно из отличий заключается в том, что основной обязанностью работника по трудовому договору является выполнение работы по обусловленной трудовой функции. Это означает, что работник может выполнять любую работу, относящуюся к его трудовой функции (работу по определенной специальности, квалификации или должности). Для гражданско-правовых договоров характерно выполнение конкретной работы, цель которой – достижение результата, предусмотренного договором. Так п.1 статьи 702 ГК РФ предусматривает, что по договору подряда 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. Выполнение конкретной работы и ее результат являются содержанием и других гражданско-правовых договоров, применяемых в сфере труда.

Особенность трудовых договоров заключается также в том, что выполнение работы по таким договорам осуществляется с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в данной организации при гражданско-правовых договорах, конкретная работа выполняется вне правил внутреннего трудового распорядка. Исполнитель не связан режимом рабочего времени и, как правило, самостоятельно определяет способы выполнения работы.

Работа по трудовому договору может выполняться только лично. Этот признак подчеркнут в легальном определении понятия трудового договора (ч.1 ст.56 ТК РФ). Иная ситуация при выполнении работы по гражданско-правовому договору. Личностный характер их выполнения необязателен.

Трудовые договоры отличаются от гражданско-правовых договоров и по признаку возмездности труда. В трудовом договоре возмездность труда осуществляется в форме заработной платы. Выплачиваемой не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка работодателя, коллективным договором, данным трудовым договором. По гражданско-правовым договорам возмездность имеет форму вознаграждения, размер которого определяется соглашением сторон. Оно выплачивается после подписания акта приемки-сдачи продукции, работы, выполнения услуг.

Важным фактором, разграничивающим трудовые договоры от гражданско-правовых договоров, является статья 11ТК РФ, где подчеркивается, что во всех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируется трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.[[20]](#footnote-20)

По поводу отличия трудового договора от гражданско-правовых договоров имеется пример из судебной практики (см. ПРИЛОЖЕНИЕ №1).

При этом следует отличать трудовой договор не только от гражданско-правовых договоров, но и от договоров трудового права (коллективный договор, ученический договор, договоры о материальной ответственности работника и работодателя, и др.). Среди всех договоров трудового права трудовой договор занимает особое положение. Его выделяет ряд только ему присущих признаков, которые раскрывают сущность понятия «трудовой договор».

1. Предметный признак (предметом трудового договора является сам процесс труда, живой труд работника в общем процессе производства как проявление его трудоспособности).
2. Личностный признак (выполнение работы личным трудом в общем процессе труда данной организации и включение работника в производственную деятельность предприятия - зачисление в штат).
3. Организационный признак (в трудовых отношениях работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка).
4. Защитный признак (обязанность работодателя обеспечить работнику нормальные условия труда, организовать его труд, обеспечить охрану труда, возмездность труда, своевременно, не реже двух раз в месяц и в полном объеме, выплачивать работнику заработную плату, обязательность заключения трудового договора).

Также трудовой договор существенно отличается от других договоров составом участников, целями и порядком заключения, основаниями и порядком изменения и прекращения, а также своим содержанием.

Трудовой договор как юридический акт индивидуального регулирования трудовых отношений характеризуется следующими признаками:

1. он носит договорный характер;
2. является сугубо индивидуальным.

Немаловажным аспектом понятия «трудовой договор» является определение его юридического значения, которое как отмечалось ранее, не ограничивается только установлением конкретного трудового правоотношения. Трудовой договор является основанием возникновения, существования во времени трудовых правоотношений, трудовой договор выполняет функцию их специфического регулятора. Он призван индивидуализировать трудовые правоотношения применительно к конкретной личности работника. Трудовой договор является основной правовой формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов страны. Посредством его заключения реализуется принцип свободы труда. Каждый гражданин России имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч.1 ст.37 Конституции РФ). Все обозначенные выше и рассмотренные значения термина «трудовой договор» представляют не только теоретический интерес. Их необходимо учитывать и в практической деятельности, чтобы не допускать путаницы и подмены в используемых понятиях. Особенно важно учитывать многозначность термина «трудовой договор» при толковании основных понятий и норм трудового права, а также при изучении трудового договора как института трудового права и как правового отношения.

Глава 2. Содержание трудового договора

2.1 Понятие содержания трудового договора

Содержанию трудового договора посвящена статья 57 ТК РФ.

Прежде чем перейти к анализу статьи 57 ТК РФ, необходимо отразить эволюцию содержания трудового договора. Согласно статьи 28 Кодекса Законов о Труде РСФСР (далее КЗоТ) 1922г. в содержание трудового договора включались условия, определяемые соглашением сторон. По КЗоТ 1971г. значительная часть условий трудового договора определялась законами и иными нормативными правовыми актами.

В советской теории трудового права условия содержания трудового договора подразделялись на две группы: вырабатываемые самими договаривающимися сторонами и установленные действующим законодательством. Также в советской теории трудового права общепризнанным являлось разделение условий на необходимые (обязательные) и факультативные (дополнительные), хотя данные конструкции не находили отражения ни в КЗоТ 1922г., ни в КЗоТ 1971г.[[21]](#footnote-21) В настоящее время данные положения находят непосредственное отражение в статье 57 ТК РФ.

Содержание трудового договора можно рассматривать в различных значениях, в зависимости от того, что следует понимать под самим трудовым договором. Если рассматривать трудовой договор, содержанием которого являются корреспондирующие друг другу взаимные права и обязанности работника и работодателя, то под содержанием трудового договора в юридической литературе и трудовом законодательстве подразумевают их совокупность. Однако анализ статьи 57 ТК РФ показывает, что используемый в ней термин «содержание» имеет несколько иное значение. Да и само понятие «трудовой договор» в этой статье используется не в значении правового отношения, а для обозначения в письменной форме, которая оформляется и подписывается работодателем и работником при вступлении в трудовые отношения.

В данном случае, содержание трудового договора означает то, какие структурные элементы должен иметь документ, какие условия трудового договора в нем должны быть зафиксированы. В таком же аспекте рассматривается содержание трудового договора в учебной литературе: «содержание трудового договора составляет тот круг условий, на которых предполагается использование труда работника и по поводу которых договариваются стороны»[[22]](#footnote-22).

Содержание трудового договора также выражено в определении понятия трудового договора в статье 56 ТК РФ, и включает в себя условия:

1. о предоставлении работодателем работнику работы по обусловленной трудовой функции;
2. об обеспечении работодателем работнику необходимых условий труда;
3. о своевременной и в полном размере выплате работодателем работнику заработной платы;
4. о личном выполнении работником обусловленной трудовой функции;
5. о соблюдении работником действующих у работодателя правил внутреннего трудового распорядка.

Указанные условия конкретизируются, детализируются и группируются в статье 57 ТК РФ, специально посвященной содержанию трудового договора.

В зависимости от порядка установления, условия трудового договора в науке трудового права подразделяются на две группы: а) производные, б) непосредственные условия (существенные). Производные - установленные законодательством. Они существуют в силу действия закона и договора, обязательны для исполнения. Непосредственные условия (существенные) - это условия, которые определяются соглашением сторон. Непосредственные условия, оговариваемые сторонами делятся на: необходимые и дополнительные (факультативные).

Необходимые условия - это условия, при отсутствии которых трудового договора не может быть. Дополнительные условия устанавливаются по соглашению сторон в пределах, допускаемых законодательством. Трудовое законодательство не связывает волю сторон договора в выработке этих условий.[[23]](#footnote-23)

Согласно законодательному определению под содержанием трудового договора понимаются все условия, определяющие права и обязанности его сторон – работника и работодателя. Эти условия устанавливаются Трудовым кодексом РФ, иными законами и подзаконными нормативными правовыми актами, в том числе локальными, а могут устанавливаться и самими сторонами трудового договора.

Из смысла новой редакции статьи 57 Трудового кодекса РФ следует, что содержание трудового договора состоит из трех разделов:

а) необходимые сведения (условия) (ч.1 ст.57 ТК РФ);

б) обязательные условия (ч.2 ст.57 ТК РФ);

в) дополнительные условия (ч.4 ст.57 ТК РФ).

Данные условия имеют определенную юридическую значимость, они являются обязательными для сторон, влияют в той или иной мере на судьбу трудового договора и возникающие на его основе трудовые правоотношения.

Рассмотрим подробнее эти условия.

2.2 Необходимые сведения (условия) трудового договора

Необходимые сведения (условия) - это сведения, при отсутствии которых существование трудового договора невозможно и как следствие - отсутствие трудового правоотношения.

В учебной литературе данные сведения именуются понятием «реквизиты». Следует различать понятия «реквизиты» и «условия» договора. Реквизитами договора как письменного документа является вся совокупность содержащихся в нем сведений. Реквизитами договора являются, в частности, данные о месте его заключения, о сторонах договора, права и обязанности сторон, имеющие внедоговорной характер, и т.п. Условия трудового договора вырабатываются сторонами и, следовательно, представляют собой соглашение работника и работодателя по определенным аспектам взаимодействия сторон в рамках трудового правоотношения.[[24]](#footnote-24) Но в самом Трудовом кодексе РФ применительно к ч. 1 ст. 57 ТК РФ употребляется термин «сведения».

В настоящее время Трудовой кодекс РФ несколько расширил перечень необходимых сведений об участниках договора. Новые нормы предусматривают следующее сведения:

а) фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор. Сведения о работнике и работодателе указываются в соответствии с паспортом или иным документом, удостоверяющим личность (дипломатический паспорт, служебный паспорт и паспорт моряка (удостоверение личности моряка); свидетельство о рождении - для лиц, не достигших 14-летнего возраста; паспорт, удостоверяющий личность гражданина Российской Федерации за пределами Российской Федерации, - для лиц, постоянно проживающих за пределами Российской Федерации). Сведения о работодателе – юридическом лице включают: полное его наименование, содержащее указание на организационно-правовую форму, место нахождения и почтовый адрес организации;

б) сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица. Необходимо указать следующие сведения: наименование документа, орган, выдавший этот документ, номер документа и дату его выдачи;

в) идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями). Данный реквизит указывается в соответствии со свидетельством о постановке на учет в налоговом органе. Организации приводят ИНН вместе с кодом причины постановки на учет (КПП);

г) сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями. Как правило, сведения указываются в следующем объеме: должность представителя работодателя, наделенного полномочием на подписание трудовых договоров, его фамилия, имя, отчество, реквизиты документа, наделяющего представителя соответствующим полномочием (устав, доверенность, иной документ);

д) место и дата заключения трудового договора. Место указывается с учетом принятого административно-территориального деления. Дата заключения трудового договора - это дата подписания трудового договора работником и работодателем.

Данные сведения не являются условиями трудового договора, поскольку не согласовываются работником и работодателем, а включаются в трудовой договор на основании соответствующих документов. Все предусмотренные ч. 1 ст. 57 ТК РФ сведения в обязательном порядке должны быть включены в содержание трудового договора. Недостающие сведения вносятся непосредственно в трудовой договор (ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

2.3 Обязательные условия трудового договора

В редакции статьи 57 ТК РФ, применявшейся до октября 2006 года, «обязательные условия» именовались «существенными условиями». Трудовой кодекс РФ вводил новое для трудового права понятие «существенные условия» трудового договора, не раскрывая указанного понятия. Поэтому на практике появлялись различные предположения относительного данного термина. Согласно сложившейся практике государственные инспекторы труда настаивали на том, чтобы все перечисленные в ст. 57 ТК РФ существенные условия трудового договора в обязательном порядке были указаны в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре соглашения по какому-либо из существенных условий расценивалось ими как нарушение законодательства о труде.

В редакции статьи 57 ТК РФ, введенной в действие с октября 2006 года, законодатель использовал более понятную конструкцию всем правоприменителям, и в первую очередь работникам и работодателям, категорию «обязательные условия».

По поводу данных изменений начальник отдела Департамента трудовых отношений и государственной гражданской службы Министерства здравоохранения и социального развития России Петрова С.И. в своем интервью говорит о том, что «редактируя ст. 57 ТК РФ «Содержание трудового договора», авторы поправок отказались от понятия «существенные» условия договора, потому что использованная в Трудовом кодексе РФ гражданско-правовая конструкция, выделяющая существенные условия договора, привела к большому числу практических проблем. Поэтому в новой редакции договорные условия поделены на обязательные и дополнительные, что соответствует общеправовым принципам».[[25]](#footnote-25)

Также необходимо отметить то, что законодатель не установил легальное определение термина «обязательные» условия трудового договора. Поэтому можно попытаться дать определение данного понятия исходя лишь из его смыслового, лексического значения. «Обязательные» означает такие условия, которые должны содержаться в любом трудовом договоре и безусловно исполняться сторонами.

На основе вышеизложенного можно сделать вывод о том, что изменения, внесенные в статью 57 ТК РФ Федеральным законом № 90-ФЗ»[[26]](#footnote-26), обоснованы. По нашему мнению, законодатель поступил правильно, обозначив существенные условия обязательными, так как он счел необходимым предусмотреть определенный минимум гарантий работнику. Прежде всего, это связано с двумя характерными особенностями трудового правоотношения: экономическим неравенством сторон и подчиненным положением работника. К тому же данное новшество дает определенные гарантии соблюдения сторонами условий трудового договора.

Итак, обязательными для включения в трудовой договор в соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК РФ являются следующие условия:

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;

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

3) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

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

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

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;

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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

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

Данный перечень не является исчерпывающим, в число обязательных условий могут быть включены и другие условия предусмотренные трудовым законодательством. Например, при заключении трудового договора о работе по совместительству в таком трудовом договоре необходимо обязательно указать на то, что работа является совместительством (ч.4 ст.282 ТК РФ).

Из названных в статье 57 ТК РФ обязательных условий трудового договора одни из них должны быть во всех трудовых договорах, другие (характер условий труда, режим рабочего времени и времени отдыха, компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда) лишь в договорах, заключаемых с отдельными категориями работников.

Рассмотрим характеристику обязательных условий.

2.3.1 Место работы

Традиционно место работы в трудовом договоре обозначается местом нахождения организации, куда работник принимается на работу. Механизм государственной регистрации юридических лиц в настоящее время позволяет установить место нахождения организации. Согласно п. 2 ст. 54 Гражданского кодекса РФ «место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации. Государственная регистрация юридического лица осуществляется по месту нахождения его постоянно действующего исполнительного органа, а в случае отсутствия постоянно действующего исполнительного органа - иного органа или лица, имеющих право действовать от имени юридического лица без доверенности».[[27]](#footnote-27)

По общему правилу, место нахождения организации в целом устанавливается по месту нахождения ее исполнительного органа. Возможно, что место нахождения исполнительного органа может не совпадать с местом осуществления организацией своей основной производственной деятельности. При этом производство и управление может быть рассредоточено как в пределах одного населенного пункта, так и между несколькими административно-территориальными образованиями. По этой причине условие о месте работы должно формулироваться в трудовом договоре таким образом, чтобы можно было определить границы населенного пункта или иного административно-территориального образования, на территории которых работник будет выполнять свою работу.

Если работник принимается на работу в филиал или представительство или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности, в трудовом договоре указываются: собственное наименование филиала или представительства (иного обособленного структурного подразделения), его почтовый адрес и полное наименование юридического лица, структурным подразделением которого являются филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение.[[28]](#footnote-28)

Законодатель не дает определение понятия «обособленное структурное подразделение», также не определяет, что следует считать структурным подразделением. Только в постановлении Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004г. № 2 (в ред. от 28 сентября 2010г.) в п. 16 дано разъяснение о том, что следует считать структурным подразделением: «под структурным подразделением следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т. д.».[[29]](#footnote-29)

Согласно точке зрения Бондаренко Э.Н. в п. 16 ППВС РФ от 17 марта 2004г. № 2 отождествляются понятия обособленное структурное подразделение и «простое» структурное подразделение. Трудовой же кодекс, напротив, оперирует как тем, так и другим понятием.[[30]](#footnote-30) Он также отмечает тот факт, что Гражданский кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ, Кодекс РФ об административных правонарушениях оперируют понятием «обособленное структурное подразделение», и делает вывод о том, что данное понятие не совпадает по содержанию с понятием, данным в Трудовом кодексе РФ.

Следовательно, не существует единого межотраслевого понятия «обособленное структурное подразделение», поэтому трудовое законодательство должно выработать собственное представление об обособленном структурном подразделении и о его признаках.[[31]](#footnote-31) С этим выводом нельзя не согласиться.

Из положения ч. 2 ст. 57 ТК РФ следует, что законодатель относит филиал и представительство к обособленным структурным подразделениям, также при этом предусматривает наличие «иных обособленных подразделений». По мнению Щур-Трухановича Л.В., «обособленным» следует считать не только филиал или представительство, но и любое структурное подразделение организации, расположенное в другой местности, то есть территориально, а, следовательно, и организационно отграниченного от места расположения организации».[[32]](#footnote-32)

Следует обратить внимание на то, что законодатель ограничивает понимание термина «обособленность» таким критерием, как территориальная удаленность, указывая на это следующей фразой «иные обособленные подразделения, расположенные в другой местности». Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно - территориальных границ соответствующего населенного пункта (п. 16 ППВС РФ от 17 марта 2004г. № 2 в ред. от 28 декабря 2006г.).

В итоге следует отметить, что при согласовании места работы может присутствовать конфликт интересов работника и работодателя. Для работодателя выгодно указать наименование места работы работника как можно более широко. Интересам работника соответствует указание самой маленькой структурной единицы организации, поскольку в этом случае при поручении работнику работы в другом структурном подразделении, даже того же департамента, будет расцениваться как перевод, который невозможен без согласия работника, за исключением ч. 2, ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

2.3.2 Трудовая функция

В соответствии со статьей 56 ТК РФ работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции. Согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ трудовая функция - это «работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы».[[33]](#footnote-33)

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

Профессия - вид трудовой деятельности, определяемый характером и целью трудовых функций (пример: металлург, врач).

Специальность - это более дробное деление профессии, т.е. одно из ее разновидностей (пример, врач: терапевт, хирург).

Квалификация работника – это вид его профессиональной обученности, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения им определенной работы. Показателем, определяющим степень квалификации работника, является разряд, который устанавливается с учетом сложности, ответственности и условий работы на основании тарифно-квалификационного справочника.[[34]](#footnote-34) (см. ПРИЛОЖЕНИЕ №2).

Трудовую функцию работника определяют наименованием его должности в рамках штатного расписания и конкретизируют в соответствующей должностной инструкции. Штатное расписание - это организационно-распорядительный документ, который определяет численный состав организации, а также содержит перечень должностей и сведения о должностных окладах, надбавках к ним[[35]](#footnote-35). Если в организации отсутствует штатное расписание, а в трудовом договоре указана именно должность, то это не означает, что соответствующее условие трудового договора не согласовано сторонами. Наименования должностей устанавливаются работодателем самостоятельно на основании должностной инструкции.

В трудовом договоре могут указываться «конкретные виды поручаемых работ» в случае, когда поручаемая работнику трудовая функция не совпадает с требованиями, предъявляемыми к одной должности, специальности или профессии или когда трудно определить трудовую функцию в связи с особыми условиями трудового договора (например, если работник принимается для эксплуатации оборудования, впервые поставленного на территорию Российской Федерации). Такой способ может также использоваться, если работнику поручается выполнение только одной или нескольких функций (работы), присущих конкретной должности, профессии, специальности.[[36]](#footnote-36)

Наиболее простой способ определения трудовой функции - это указание в договоре профессии, специальности и квалификации либо должности, в рамках которых будет трудиться работник. Вместе с тем качественные характеристики труда нередко связаны с личностными качествами работника. Тогда простого указания в договоре на должность, профессию недостаточно для определения содержания трудовой функции. В этом случае дополнительно необходимо перечисление основных направлений деятельности работника, а также его прав и обязанностей по должности.

Если же с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление каких-либо компенсаций, льгот или наличие ограничений, то эти должности, специальности и профессии и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках (ч.2 ст.57 ТК РФ). Квалификационные справочники утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. В настоящее время действует постановление Правительства Российской Федерации «О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» от 31 октября 2002г. №787[[37]](#footnote-37). Разработка данных справочников возложена на Министерство здравоохранения и социального развития РФ совместно с федеральными органами исполнительной власти. Данные справочники должны содержать:

1) характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующих им тарифных разрядов, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих;

2) квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих.

Например, постановлением Министерства труда РФ утвержден «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» от 21 августа 1998г. № 37. В данном справочнике указаны квалификационные характеристики каждой должности.[[38]](#footnote-38) Также Министерством труда РФ были утверждены отраслевые квалификационные справочники.

Если в квалификационных справочниках отсутствует указание на определенную должность, профессию или специальность, то в трудовом договоре необходимо указывать наименование должности, профессии или специальности в соответствии с нормативным правовым актом, предоставляющим льготы или налагающим ограничения. Например, согласно Закону РФ «Об образовании» от 10 июля 1992г. №3266-1 п. 5 ст. 55 «Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года…». [[39]](#footnote-39) Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской деятельности, утвержден приказом Министерства образования РФ от 7 декабря 2000г. №3570. При заключении трудового договора с педагогическим работником наименование его должности должно точно соответствовать наименованию, указанному в Перечне.

Следует учитывать, что стремительное развитие экономики привело к появлению в России новых профессий, которые не известны тарифно-квалификационным справочникам, поэтому ссылка на них становится невозможной, указанные профессии получают правовое закрепление через перечисление квалификационных характеристик в локальных нормативных актах.[[40]](#footnote-40)

С учетом того, что не все должности, профессии, специальности закреплены в квалификационных справочниках и наличие льгот или ограничений по определенным должностям, профессиям, специальностям предусматривается федеральными законами, а льготы могут предусматриваться штатным расписанием, то исходя из этого, на мой взгляд, можно предложить новую уточняющую редакцию условия о трудовой функции: «…то наименование этих должностей, профессий, специальностей с указанием квалификационных требований должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в штатных расписаниях работодателей, в нормативных правовых актах предоставляющих льготы или налагающих ограничения, в квалификационных справочниках, утвержденных в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации».

2.3.3 Дата начала работы

Данное условие трудового договора включает в себя: а) дату начала работы; б) срок действия срочного трудового договора; в) обстоятельства послужившие основанием заключения срочного трудового договора.

Реализация работником своего права на труд начинается со дня, когда он приступает к работе, указанного в трудовом договоре. Согласно ст. 61 ТК РФ работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, но если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. При этом следует отметить, что норма ч.2 ст.57 ТК РФ не согласуется с нормой ч.3 ст.61 ТК РФ, потому что первая предусматривает обязательность указания в трудовом договоре условия о дате начала работы и соответствующие последствия невключения в трудовой договор данного условия, а вторая - возможность отсутствия условия о дате начала работы. На мой взгляд, дату начала работы обязательно необходимо зафиксировать в самом трудовом договоре, так как именно с определенной календарной даты на работника распространяются все гарантии трудового права и все его нормы, например, законодательство об оплате труда, также исчисляется страховой стаж, который в будущем дает право на получение трудовой пенсии.

Положение ч. 3 ст. 61 ТК РФ о том, что работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу, если не определен день начала работы, не дает достаточной определенности, исходя из того, что трудовой договор может вступить в силу не только со дня его подписания, но и со дня фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Нередко в трудовых договорах, оформляемых после фактического допущения к работе, дата начала работы не указывается по мотиву того, что дата оформления трудового договора не может быть позже даты начала работы. В результате чего может возникнуть индивидуальный трудовой спор между работником и работодателем, который придется разрешать в суде. В таком случае основным источником доказательства будут свидетельские показания. Необходимо обратить внимание и на то, что расхождение между датой оформления трудового договора и датой начала работы не должно составлять больше 3 рабочих дней (ч.2 ст.67 ТК РФ). Большее расхождение дает государственным инспекторам труда основание для привлечения работодателя к административной ответственности.

Если работник не приступит к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор, который в свою очередь будет считаться незаключенным (ст.61 ТК РФ). «Возможны случаи, когда работник представит доказательства, что он не смог приступить к работе по уважительной причине (болезнь работника, необходимость ухода за тяжело больным членом семьи). Если работодатель признает причину уважительной, то он имеет право восстановить трудовой договор».[[41]](#footnote-41)

Также необходимо обратить внимание на то, что законодатель предусматривает определение даты начала работы календарной датой, то есть конкретным днем, с указанием конкретного числа, месяца и года.

Второй составляющей данного условия является указание на срок действия трудового договора при заключении срочного трудового договора. В данном случае имеет значение указание не только на дату начала работы, но и на дату окончания трудового договора. Для того чтобы трудовой договор был признан срочным, должен быть указан срок, в течение которого между сторонами будут существовать обязательства по трудовому правоотношению. Согласно ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), при этом предусматривается установление иного срока, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или федеральными законами. Иной срок установлен в Трудовом кодексе РФ, так, при заключении срочного трудового договора для выполнения временных (до двух месяцев) работ (ст. 290 ТК РФ), сезонных работ, срок, как правило, не превышает шести месяцев (ст. 293 ТК РФ).

Срок трудового договора может быть обозначен либо календарными датами начала и окончания трудового договора, либо периодом действия договора (6 месяцев, 1 год и т.д.): в этом случае календарная дата окончания определятся по правилам ст. 14 ТК РФ. Согласно ч.3 ст.14 ТК РФ «Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока».[[42]](#footnote-42)

Третьей составляющей данного условия является указание на обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, в случае если данный договор имеет место быть.

В новой редакции ч.2 ст.58 ТК РФ, введенной в действие в октябре 2006 года, определены две группы обстоятельств, при которых заключаются срочные трудовые договоры:

1) заключаются в связи с тем, что характер предстоящей работы или условий ее выполнения не позволяет установить трудовые отношения на неопределенный срок (ч. 1 ст. 59 ТК РФ);

2) могут быть заключены по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Подробно обстоятельства конкретизированы в ч. 1 и 2 ст. 59 ТК РФ. Перечни не являются исчерпывающими, возможны и другие причины для заключения сочного трудового договора.

При этом в ч.2 ст.57 ТК РФ установлено то, что обстоятельство (причина) послужившая основанием для заключения срочного трудового договора, должна быть указана в трудовом договоре в качестве его обязательного условия. Это необходимо для обоснования правомерности действий работодателя и подтверждения, что данный вид договора был заключен не с целью уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми трудовой договор заключается на неопределенный срок.

2.3.4 Условия оплаты труда

Условие об оплате труда - о заработной плате является одним из важных условий трудового договора, в особенности для работника. Заработная плата представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (ст. 129 ТК РФ).

Способом обеспечения дифференцированной оплаты труда в зависимости от таких критериев как: сложности выполняемой работы, условий труда (производственно-технических, природно-климатических), квалификации работника, является тарифная система. Основной элемент такой системы - тарифная ставка (оклад), под которой понимается фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ч.2 ст.129 ТК РФ).

К числу элементов условий оплаты труда также относятся доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам обеспечивают индивидуализацию размера оплаты труда с учетом таких факторов, которые не отражены в тарифной сетке, например интенсивность труда отдельного работника, его профессиональное мастерство, отношение к труду. Например, доплаты работнику производятся при совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

К поощрительным выплатам можно отнести премии. Премия представляет собой денежную сумму, выплачиваемую работнику в качестве поощрения за достижения в работе. Системы премирования вводятся в организациях для усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы и производительности труда. Организации самостоятельно разрабатывают положения о премировании.

Указанные выше выплаты могут носить системный, разовый или периодический характер.

На практике возникает вопрос, следует ли в обязательном порядке указывать размер каждой доплаты, надбавки, премии или же достаточно их перечисления?

В учебной литературе по данному поводу приводятся различные мнения. С точки зрения одних авторов доплаты, надбавки, премии и иные выплаты стимулирующего характера могут производиться на основании локальных нормативных актов организации и положений о премировании. Поэтому в данном разделе трудового договора необходимо указать эти локальные нормативные акты.[[43]](#footnote-43)

По мнению Шур-Трухановича Л.В., условие о размере заработной платы и ее элементах не должно формулироваться в трудовом договоре путем отсылки к нормативным правовым актам, к коллективному договору или к локальному нормативному акту. Заключая трудовой договор, работник должен четко представлять размер вознаграждения, за которое он продает свой труд.[[44]](#footnote-44)

Но непосредственно в ст.57 ТК РФ определено, что подлежит включению в договор размер тарифной ставки или должностного оклада. Доплаты, надбавки и поощрительные выплаты также должны отражаться в трудовом договоре, так как в соответствии с ч.1 ст.255 Налогового кодекса РФ «в расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами».[[45]](#footnote-45)

Следовательно, надо включать в трудовой договор размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплат, надбавок и поощрительных выплат.

Условие об оплате труда не исчерпывается размерами тарифной ставки (оклада), доплат, надбавок и премий. Под оплатой труда понимаются также отношения, связанные с осуществлением работодателем выплат работникам за их труд. Следовательно, рекомендуется указывать условие о порядке выплаты заработной платы, в частности условия о месте, способе и сроках выплаты заработной платы. Несмотря, на то, что данные условия обычно устанавливаются одинаковыми для всех или значительного большинства работников организации и включаются в коллективные договоры и (или) локальные нормативные акты.

Следует полагать, что в условиях рынка труда при заключении трудового договора работник не может быть лишен возможности лично договориться с работодателем об условиях оплаты его труда. Значит, установленный коллективным договором единый порядок производства расчетов по заработной плате может быть подвергнут корректировке в индивидуальном порядке, то есть в трудовых договорах.

По поводу данного условия довольно много примеров из судебной практики (см. ПРИЛОЖЕНИЕ №3).

2.3.5 Режим рабочего времени и времени отдыха

Согласно ч.2 ст.57 ТК РФ режим рабочего времени и времени отдыха является обязательным условием трудового договора только в том случае, если этот режим в отношении данного работника отличается от общего режима. Общий режим работы и отдыха, установленный для всех работников предприятия или для их большинства, находит выражение в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка или иных локальных нормативных актах. Некоторая его корректировка возможна в отношении отдельных групп и категорий работников. Это связано, прежде всего, с наличием определенных факторов: ресурса оборудования, производственных и технических мощностей, специфики производства (особенностей технологии, пр.), такая корректировка также находит отражение в локальных нормативных актах. Учет личных интересов конкретного работника, а также тяжести и напряженности труда, работоспособности работника в различных условиях: временных, организационных, природно-климатических и т.д., предполагает существенную корректировку общего режима, которая найдет свое отражение в трудовом договоре. Индивидуальный режим рабочего времени и времени отдыха работника должен быть установлен в трудовом договоре. В противном случае будет достаточно сложно привлекать работников к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины.

Согласно Трудовому кодексу РФ режим работы, отличающийся от общего режима, установленного в организации, имеет место в следующих случаях: при неполном рабочем времени (ст. 93 ТК РФ); при ненормированном рабочем дне (ст.101 ТК РФ); при работе в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ); при сменной работе (ст.103 ТК РФ); при суммированном учете рабочего времени (ст. 104 ТК РФ); при разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ).

Специфики режима отдыха могут заключаться в предоставлении: дополнительных перерывов в течение рабочего дня, дополнительных выходных дней, дополнительных отпусков и т.д. Особенности в режиме рабочего времени и времени отдыха могут обуславливаться спецификой работы принимаемого работника, особенностями семейного положения работника, состоянием его здоровья или иными обстоятельствами. Например, специфичен режим рабочего времени водителей городского пассажирского транспорта, как разделение рабочего дня не менее чем на две части, между которыми должен быть перерыв не менее 2 часов. Семейное положение также может быть основанием для внесения изменений в режим, так, например, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий детей в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, вправе требовать установления неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. Также согласно ст. 93 ТК РФ «по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя».

Отличается от обычного и режим гибкого рабочего времени, когда у работника появляется фиксированное и переменное рабочее время. Фиксированное время работник обязан отработать в те часы, которые для него определены, а переменное - в любое удобное для него время. Такой режим, как правило, устанавливается работникам, имеющим разъездной характер работы.

Если трудовым договором предусмотрена сменная работа или работа с суммированным учетом рабочего времени, то не лишним будет отразить в трудовом договоре порядок составления и введения в действие графиков сменности, а также иные особенности, связанные с этими режимами рабочего времени. Введение для работника ненормированного рабочего дня обязательно должно сопровождаться указанием в трудовом договоре продолжительности дополнительного отпуска, который полагается работнику в связи с таким режимом работы (ст. 119 ТК РФ).

Следовательно, отсутствие в трудовом договоре данного условия не означает, что это условие не согласовано сторонами, так как на данного работника будет распространяться общий режим рабочего времени и времени отдыха, действующий для всех работников данного работодателя, который определен правилами внутреннего трудового распорядка. В трудовом договоре делается ссылка на правила внутреннего трудового распорядка или иной локальный акт, которым регулируется данные режимы.

2.3.6 Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда

Данное условие специфично и как указано в абзаце 7 ч.2 ст.57 ТК РФ, оно предусмотрено только для тех работников, которые принимаются на тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

В этом пункте трудового договора должны быть указаны: во-первых, достоверные характеристики условий работы на рабочем месте лица, принимаемого на работу; во-вторых, виды и размер компенсации, предоставляемых работнику за тяжелую работу и работу вредными и (или) опасными условиями труда.

Следует отметить то, что данное условие не предусматривает предоставление гарантий, а предусматривает только компенсации, то есть денежные выплаты. В статье 164 ТК РФ дано понятие компенсаций - это «денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами». Принято считать, что к льготам и компенсациям, предоставляемым работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда, относятся: денежные компенсации (например, оплата труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже установленных трудовым законодательством (ст.147 ТК РФ); натуральные компенсации (например, выдача молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания (ст.222 ТК РФ). Размеры указанных компенсаций, механизмы и объем предоставления устанавливаются в нормативном порядке, ни работодатель, ни работник не могут в договорном порядке ни отказаться от них, ни уменьшить их размер или объем.

Компенсации работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях могут быть установлены в нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах работодателей, трудовых договорах. Представляется необходимым во всех случаях в трудовых договорах указывать источники данных трудовых прав работников.

В соответствии со статьей 219 ТК РФ «Каждый работник имеет право на получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов».[[46]](#footnote-46) Следовательно, можно сделать вывод о том, что во всех случаях целесообразно отражать в договорах информацию обо всех производственных факторах, способных оказать неблагоприятное воздействие на здоровье работника и, если данное производство, профессия или должность не отнесены к соответствующему списку, нужно просто в трудовом договоре описать эти факторы.

В учебной литературе есть несколько точек зрения по данному пункту, некоторые авторы предполагают, что размер компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда ограничиваются только теми, которые установлены на законодательном уровне, другие считают, что данное условие предполагает повышенный уровень компенсаций по сравнению с тем, который установлен государством.

На мой взгляд, в трудовом договоре можно предусмотреть дополнительные компенсации или установить более высокий уровень предоставляемых компенсаций по сравнению с трудовым законодательством. Исходя из того, что трудовой договор является отражением индивидуально-договорного метода регулирования трудовых отношений, нельзя полностью исключить возможность индивидуализации условий о выплате компенсаций, которая возможна тогда, когда работодатель стремится привлечь работника на данное рабочее место, а уже существующие трудовые отношения с работником сделать более долгосрочными.

2.3.7 Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы

В абзаце 8 ч.2 ст.57 Трудового кодекса РФ в числе обязательных условий названо условие, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы). Следует отметить, что прежняя редакция ст.57 ТК РФ не предусматривала такого условия ни в качестве существенного, ни в качестве дополнительного условия трудового договора.

Непосредственно в Трудовом кодексе РФ не указаны определения «подвижной», «разъездной» работы и работы в «в пути» и т.д. В учебной литературе некоторые авторы формулируют данные определения.

Работа считается имеющей подвижной характер, если она предполагает частые передислокации работодателя и, соответственно, территориальные перемещения работников или оторванность работника от постоянного места жительства.[[47]](#footnote-47)

Работа считается имеющей разъездной характер, если она предполагает выполнение работниками трудовых функций на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения работодателя, или частые поездки работников в пределах населенного пункта по поручению работодателя (например, работа у страхового или рекламного агента).[[48]](#footnote-48)

Работа характеризуется как работа в пути, если трудовая функция работника выполняется в процессе движения транспортного средства (например, начальники пассажирских поездов, проводники вагонов, др.).[[49]](#footnote-49)

Единственное упоминание о разъездном характере работы и о работе в пути имеется в ст.166 ТК РФ: «служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются».

Возможен и иной характер работы, например, работа, выполняемая в полевых условиях. Полевые условия - это особые условия производства отдельных работ (геологоразведочных, топографо-геодезических, лесоустроительных, других).

Данное условие является элементом соглашения о трудовой функции. Определяя должность либо профессию или специальность, стороны тем самым одновременно устанавливают и условие о характере работы. При этом характер работы может конкретизироваться соответствующими квалификационными справочниками. А при необходимости индивидуализации характера работы применительно к данному конкретному трудовому правоотношению, характер работы становится предметом переговоров сторон и фиксируется в тексте трудового договора в качестве условия, составляющего элемент содержания договора.

Приведенным выше видам работ корреспондируются условия, предусматривающие предоставление определенных гарантий и компенсаций, в частности, тех, которые предусмотрены ст. 168.1 ТК РФ. Согласно ее положениям, работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие); иные расходы, произведенные работниками с разрешения работодателя.

В трудовом договоре с работником, которому поручается такая работа, следовало бы предусмотреть не только характер работы, но и компенсации, связанные с ее выполнением. Это соответствует положениям статьи 168.1 ТК РФ. Исходя из этого, можно изложить абзац 8 ч.2 ст.57 ТК РФ в новой редакции: «условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы) и размер компенсаций за выполнение работы определенного характера».

2.3.8 Условие об обязательном социальном страховании

Данное условие непосредственно связанно с трудовой деятельностью и также отнесено законодателем к обязательным условиям трудового договора. Такое решение законодателя продиктовано государственной политикой в области трудового законодательства, обусловлено особой заботой государства о работнике и членах его семьи в случаях, когда по объективным причинам он теряет доход, получаемый в результате трудовой деятельности или этот доход существенно уменьшается.

Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в соответствии с федеральными законами. Такими законами являются Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования» от 16 июля 1999г. №165-ФЗ и Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998г. №125-ФЗ. Работодатель осуществляет социальное страхование работника согласно этим законам независимо от того, включена или не включена такая его обязанность в трудовой договор. Виды социального страхования определены Федеральным законом «Об основах обязательного социального страхования» от 16 июля 1999г. № 165-ФЗ. Статья 7 данного закона определяет социальные страховые риски, в случае возникновения которых осуществляется социальное страхование. К их числу относятся: 1) необходимость получения медицинской помощи;

2) утрата застрахованным лицом заработка (выплат, вознаграждений в пользу застрахованного лица) или другого дохода в связи с наступлением страхового случая;

3) дополнительные расходы застрахованного лица или членов его семьи в связи с наступлением страхового случая.

Страховыми случаями признаются достижение пенсионного возраста, наступление инвалидности, потеря кормильца, заболевание, травма, несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание, беременность и роды, рождение ребенка (детей), уход за ребенком в возрасте до полутора лет и другие случаи, установленные федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

При наступлении одновременно нескольких страховых случаев порядок выплаты страхового обеспечения по каждому страховому случаю определяется в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.[[50]](#footnote-50) Каждому виду социального страхового риска соответствует определенный вид страхового обеспечения. Все выше перечисленные виды страховых рисков регулируется другими законами и правовыми актами (например, ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» от 15 декабря 2001г. № 167-ФЗ, Законом РФ «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991г. № 1032-1).

Отношение по обязательному социальному страхованию возникают у страхователя (работодателя) - по всем видам обязательного социального страхования с момента заключения с работником трудового договора. У застрахованных лиц - с момента заключения трудового договора с работодателем.

Право работника на обязательное социальное страхование означает то, что работодатель обязан предпринять определенные действия по страхованию работника (регистрацию, отчисление соответствующих взносов и т.д.), и то, что работнику гарантируется выплата из соответствующих фондов страхового обеспечения по отдельным видам обязательного социального страхования.

На практике возникает вопрос, следует ли в трудовом договоре указывать все виды социальных рисков в случаях, которых работодатель осуществляет обязательное социальное страхование? Однозначного ответа на этот вопрос нет. Некоторые авторы считают, что перечисление всех видов рисков является чрезмерным, «в трудовом договоре может быть оговорено, что обязательное социальное страхование работников производится работодателем в соответствии с законодательством».[[51]](#footnote-51) По мнению Щур-Трухановича Л.В., в условиях нового правового регулирования государственные инспекторы труда могут посчитать общие формулировки обязательства работодателя об обеспечении обязательного социального страхования работника недостаточными для того, чтобы считать требование ч.2 ст.57 ТК РФ выполненным.[[52]](#footnote-52) На мой взгляд, не лишним будет прописать все виды и условия социального страхования.

Согласно ч. 3 ст.57 ТК РФ «Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора».[[53]](#footnote-53)

Следует отметить, что данная норма вполне оправдана, если трактовать трудовой договор исключительно как письменный документ. Именно в данном значении законодатель употребляет понятие «трудовой договор» в ст. 57 ТК РФ.

Законодатель определяет трудовой договор как неформализованный документ в отличие, например, от нотариальных документов или уголовно-процессуальных документов. Также указывается на то, что не указание каких-либо условий в ч.1 и ч.2 ст.57 ТК РФ не является основанием признания трудового договора незаключенным. Данным положением также отмечается отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров. Действительно, можно восполнить договор приложением к трудовому договору или отдельным соглашением относительно того или иного условия, но это при том, если сторонами достигнуто согласие по соответствующему условию. При этом, какое должно быть решение при обнаружении принципиального отсутствия согласия? Толкуя положение ч.3 ст.57 ТК РФ, можно прийти к выводу о том, что если разногласия относительно конкретного условия не были урегулированы до начала работником работы, договор следует считать незаключенным. В случае, если такая же ситуация обнаружится после того, как работник приступил к работе и работодатель откажется от предварительной договоренности, то работник начнет свою трудовую деятельность у недобросовестного работодателя с трудового конфликта. И ему придется обратиться в органы по рассмотрению трудовых споров.[[54]](#footnote-54) Например, в трудовой договор было не включено условие об оплате труда. И работник, приступивший к работе, предварительно договорившийся, например, о заработной плате в 15 тыс. руб., впоследствии узнавший о том, что в дополнительном соглашении ему хотят установить заработную плату всего 5 тыс. руб., будет зависеть от воли работодателя, который либо соизволит все-таки установить ему в дополнительном соглашении ту заработную плату, о которой была предварительная договоренность, либо нет. В итоге, либо работник будет продолжать свою работу у данного работодателя либо они могут прекратить трудовые отношения, если работник уволится по собственному желанию или по соглашению сторон. Следовательно, чтобы не возникали данные конфликты, необходимо сторонам ответственно подойти к составлению трудового договора.

Что касается трудовых договоров, заключенных до изменений Трудового кодекса РФ Федеральным законом № 90-ФЗ, то на них будут распространяться положения ч.3 ст.57 ТК РФ. По мнению Корольковой Т., «работодатель должен внести соответствующие изменения в трудовой договор. Такими доказательствами могут служить либо приказ, содержащий поручение кадровой службе в срок до 6 октября 2006г. оформить со всеми работниками дополнительные соглашения в соответствии со ст. 57 ТК РФ, либо конкретное письменное обращение к каждому работнику».[[55]](#footnote-55)

2.4 Дополнительные условия трудового договора

Дополнительные условия определены в ч.4 ст.57 ТК РФ, они могут отражаться в содержании трудового договора по соглашению между работодателем и работником. Данные условия в теории трудового права нередко именуются факультативными, предполагая собой то, что они определяются сторонами и только в пределах, допускаемых законодательством. То есть они могут быть в договоре, а могут и не быть - без них все равно трудовой договор состоится. Однако, будучи включенными в трудовой договор, дополнительные условия приобретают такую же юридическую силу, как и обязательные условия. Дополнительные условия могут быть включены в трудовой договор как при его заключении, когда поступающий на работу гражданин и работодатель выступают с формально-юридической точки зрения в качестве равноправных субъектов, так и в ходе реализации уже возникших трудовых отношений.

Именно дополнительные условия позволяют, с одной стороны, максимально индивидуализировать трудовой договор с учетом квалификации и деловых качеств конкретного работника и требований работодателя, а с другой - установить соответствующие повышенные гарантии для отдельно взятого работника. «Договорная форма» естественна для рыночной экономики и позволяет максимально полно увязать противоположные интересы работодателя и работника.

Только в договоре проявляется реальное, а не формальное равноправие сторон трудового взаимодействия, выражается добровольность принятия работником и работодателем соответствующих обязательств. На практике это подтверждается получающим все большее распространение переходом от заключения типовых трудовых договоров к заключению с работниками, относящимися к так называемой категории vip-персонала, «эксклюзивных» трудовых договоров, наиболее существенную часть таких договоров составляют как раз дополнительные условия. Таким образом, грамотное применение дополнительных условий трудового договора расширяет возможности работодателя привлекать на работу в свою организацию наиболее подходящих по своим деловым качествам работников, а работникам, в свою очередь, позволяет получать дополнительные блага в связи с исполнением трудовых обязанностей.

В качестве дополнительных условий в трудовом договоре предусматриваются следующие условия:

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

2) об испытании;

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

4) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если 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.

По соглашению между работодателем и работником этот перечень может быть расширен или наоборот, ни одно из условий, перечисленных в данной норме, не будет включено в трудовой договор. Юридические свойства трудового договора не зависят от наличия или отсутствия в нем дополнительных условий.

Рассмотрим подробнее дополнительные условия трудового договора.

2.4.1 Условие об уточнении места работы

Данное условие является составной частью обязательного условия о месте работы. Уточнение заключается в том, что стороны могут определить структурное подразделение, с указанием его местонахождения и (или) рабочего места. Причины уточнения могут быть различными, например: во-первых, возможно, что изначально не предполагалось, что работник будет работать в структурном подразделении. Это может быть связано с изначальной не структурированностью организации (в том числе и при заключении трудового договора), а в последующем определение структуры. При этом надо заметить, что ни один из нормативных правовых актов не обязывает работодателя структурировать организацию и, следовательно, отражать результаты структурирования в учредительных или в других официальных документах.

Однако структура организации может быть и латентной. Причины, по которым руководство не легализует образованную структуру, могут быть разнообразными: от непонимания необходимости описания в локальных нормативных актах структурных единиц до намеренного сокрытия структуры от внешних субъектов (например, от контрольно-надзорных органов).

Во-вторых, даже если данное структурное подразделение и его место- нахождение либо рабочее место указывалось, то оно могло измениться, поэтому стороны в любое время могут предусмотреть данные изменения в трудовом договоре. Возможны ситуации, когда необходимы оперативные перестановки работников в рамках существующей структуры, изменение структуры управления организацией и т.д. Такие изменения могут быть связаны с переводом работника на другую работу, которым признается постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем, которое допускается только с письменного согласия работника (ч. 1 ст. 72 ТК РФ).

Возможно уточнение только по инициативе работодателя, когда он может переместить работника. Определение перемещения дано в ч.3 ст.72 ТК РФ. «Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора».[[56]](#footnote-56)

В-третьих, если структура организации достаточно сложна и имеются: департаменты, управления, отделы и т. п., то стороны всегда могут уточнить, в каком именно структурном подразделении будет работать работник.

В учебной литературе некоторые авторы считают, что условие об уточнении места работы необоснованно включено в состав дополнительных условий. «Совершенно необоснованным представляется, что в ТК РФ включено условие (названное дополнительным) об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения) и его местонахождения и (или) о рабочем месте. Каким образом можно разграничить понятие места работы, включенное в число обязательных условий, и места работы, включенное в число дополнительных, в одной и той же редакции статьи? Вероятнее всего, в Трудовом кодексе РФ должно содержаться в качестве дополнительного условия только рабочее место».[[57]](#footnote-57) При этом не приводят никаких доводов, аргументов относительно данной точки зрения.

Считаю, что необходимо дифференцировать обязательное условие «о месте работы» от дополнительного условия «об уточнении места работы». Так как в первом случае говорится об обособленном структурном подразделении, а во - втором просто о структурном подразделении. Согласно точке зрения юриста Щур-Трухановича Л.В., подразделения делятся на два типа: обособленные и необособленные. Обособленные подразделения - это подразделения, создаваемые на базе обособляемого имущества организации для выполнения отдельных функций организации по осуществлению предпринимательской или иной деятельности организации вне места ее нахождения. Указанные подразделения создаются по территориальному (географическому) признаку и подразделяются на два основных вида: 1) представительства; 2) филиалы.

Необособленные, или так называемые внутренние подразделения образуются в результате внутреннего структурирования штата организации, проводимые для рационального распределения функции по управлению организации.[[58]](#footnote-58)

Действительно, из толкования положения ч. 2 ст. 57 ТК РФ «о месте работы» можно сделать вывод о том, что законодатель связывает обособленность структурного подразделения с территориальной удаленностью структурного подразделения. Но, если рассматривать понятие «обособленность» в широком смысле, то следует учитывать не только территориальную изолированность и удаленность, но также и самостоятельность задач, функций, которые разрешаются в рамках данного структурного подразделения, а также наличие технологической и организационной обособленности. Также необходимо отметить, что понятия «структурное подразделение» и «обособленное структурное подразделение» не закреплены легально в законодательстве.

На наш взгляд, внутреннее подразделение можно отнести к обособленным подразделениям. Следовательно, стороны, уточняя место работы, могут уточнить как обособленное, так и необособленное структурное подразделение.

Иногда для некоторых категорий работников место работы суживается до понятия «рабочее место». В трудовом договоре стороны также могут определить рабочее место работника, под которым согласно ст. 209 ТК РФ понимается «место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя».[[59]](#footnote-59) Описывать рабочее место можно более подробно вплоть до указания машины, механизма, инструментов и т.д., с помощью которых работник выполняет свою трудовую функцию.

Что касается рабочего места, то до недавнего времени оно определялось непосредственно самим работодателем (в отличие от места работы, которое всегда было предметом соглашения сторон), а теперь рабочее место может быть условием трудового договора, устанавливаемым соглашением сторон, и, следовательно, оно может быть изменено также только по соглашению сторон.

Налоговые органы нередко обязывают работодателя включить в содержание трудового договора условие, определяющее рабочее место и его местонахождение. Возможно, что рабочее место находится за пределами территориальных границ налогового органа, в котором организация состоит на учете как налогоплательщик, такое рабочее место признается налоговыми службами «стационарным рабочим местом», при этом нередко налоговые органы требуют определить месторасположение рабочего места, в трудовом договоре указывая город, название улицы и номер дома. Но, исходя из ст. 57 ТК РФ, рабочее место не относится к обязательным условиям трудового договора и требование налогового органа о включении его в содержание трудового договора является необоснованным.[[60]](#footnote-60)

2.4.2 Условие об испытательном сроке

Данное условие среди дополнительных условий трудового договора является наиболее распространенным по включению в трудовой договор. В соответствии со ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора соглашением сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Следовательно, можно сделать вывод, что данное условие включается однократно только при заключении трудового договора.

Данное условие устанавливается по соглашению сторон, но на практике инициатором такого условия традиционно будет являться работодатель потому, что для работника не характерна инициатива об установлении данного условия. Вместе с тем, если работодатель выдвинул это условие, то оно должно быть принято работником (за исключением тех лиц, которым запрещается ч. 4 ст. 70 ТК РФ устанавливать испытание при приеме на работу), если работник не согласится на испытание, то трудовой договор не будет заключен. В этом также проявляется принцип свободы договора в рыночных условиях потому, что недопустимо понуждение одной стороны приобретать у другой стороны товар без его проверки. Работодатель, будучи стороной трудового договора, не может быть ограничен в праве проверить «качество», пусть и такого социально-значимого товара как труд.[[61]](#footnote-61)

В Трудовом кодексе РФ указывается лишь одна цель включения данного условия в трудовой договор - это проверка соответствия работника поручаемой работе. На практике работодатели, нередко устанавливая работнику испытательный срок, преследуют и другие цели, нередки случаи, когда работодатели используют испытание как дополнительную возможность для получения «дешевого» труда, при этом устанавливают меньшую заработную плату, а также имеются случаи, когда в период испытания работник вообще не получает заработной платы и пр.[[62]](#footnote-62) Такое поведение работодателя не может являться правомерным потому, что согласно ч. 3 ст. 70 ТК РФ «в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов».[[63]](#footnote-63)

Обычно условие об испытании выражается в трудовом договоре через его главную составляющую - срок, в течение которого работодатель будет производить наблюдение за работником и по истечении которого он может принять одно из двух решений: либо уволить работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания, либо не увольнять работника. Срок испытания предусмотрен ч.5 ст.70 ТК РФ, он не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – 6 месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать 2 недель. Федеральными законами для отдельных категорий работников испытательный срок может быть иным. Федеральным законом « О прокуратуре Российской Федерации» от 17 января 1992г. N 2202-1 в статье 40.3 предусмотрено, что «лицам, впервые принимаемым на службу в органы прокуратуры, срок испытания может устанавливаться продолжительностью до 6 месяцев»[[64]](#footnote-64).

Законодатель указывает предельные сроки испытания, данные сроки не могут быть увеличены работодателем, но при этом он может снизить срок испытания. Наиболее эффективно решить вопрос о продолжительности испытательного срока в зависимости от профессии, должности, характеристик рабочего места и других факторов, так как для демонстрации качеств на одной должности может быть достаточно всего одной недели, на другой способности работника могут проявиться только спустя два месяца.

2.4.3 Условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной)

Не менее распространенным является условие о неразглашении охраняемой законом тайны. Законодатель указывает лишь наиболее значимые виды тайн: государственная, коммерческая, служебная, но при этом перечень тайн оставляет открытым.

Конечно, наиболее значимой является государственная тайна, исходя из того, что преимущества экономического, геополитического и иного характера достигаются государством за счет выполнения ряда определенных действий, содержание которых не должно быть известно другим государствам.[[65]](#footnote-65)

Правовая регламентация охраны государственной тайны осуществляется Законом РФ «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-1.

В статье 2 данного закона дано понятие государственной тайны: «это защищаемые государством сведения в области его военной, внешнеполитической, экономической, разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности, распространение которых может нанести ущерб безопасности Российской Федерации».[[66]](#footnote-66) Также имеется перечень сведений, отнесенных к государственной тайне, он утвержден Указом Президента РФ от 30 ноября 1995г. №1203. Однако охране подлежат не только сведения, отнесенные к государственной тайне, но и иная конфиденциальная информация. Перечень сведений конфиденциального характера, подлежащий охране, определен Указом Президента РФ от 6 марта 1997г. №188.

Необходимо подчеркнуть то, что трудовой договор с лицом, допущенным к государственной тайне, заключается только после окончания его проверки соответствующими компетентными органами. Граждане, допущенные к государственной тайне, обязательно принимают на себя обязанность перед государством не распространять доверенные им сведения, составляющие государственную тайну.

Не менее значимой в плане охраны в настоящее время, в условиях рыночной экономики является коммерческая тайна. Так как своего конкурентного преимущества организация достигает за счет определенных действий, и ее экономическая и иная безопасность зависит от того, насколько природа и содержание этих действий известны другим субъектам.[[67]](#footnote-67)

Согласно статье 139 Гражданского кодекса РФ «информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности».[[68]](#footnote-68)

Понятие коммерческой тайны закреплено статье 3 Федерального закона «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004г. № 98-ФЗ. «Коммерческая тайна- это есть конфиденциальность информации, позволяющая ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду».[[69]](#footnote-69)

Работодатель свободен в установлении режима коммерческой тайны, а также выборе средств защиты информации, однако он не может нарушать гражданские права работника. При этом не все сведения могут быть отнесены к коммерческой тайне, согласно статье 5 ФЗ «О коммерческой тайне», определен перечень сведений, которые не могут быть отнесены к коммерческой тайне.

Более сложным является определение служебной тайны. Гражданский кодекс РФ в статье 139 не разграничивает понятия служебной и коммерческой тайн. Данная статья лишь определяет условия, при которых информацию можно отнести к коммерческой тайне и служебной тайне. Если исходить из буквального значения этого выражения, то следует считать, что служебная тайна - это информация, которая стала доступна гражданину при исполнении им своих служебных (трудовых) обязанностей.

В учебной литературе приводятся различные точки зрения по поводу понятия «служебная тайна». Например, Лопатин В.Н. дает следующее определение служебной тайне - это защищаемая по закону конфиденциальная информация, ставшая известной в государственных органах или органах местного самоуправления только на законных основаниях и в силу исполнения их представителями служебных обязанностей, а также информация о деятельности государственных органов, доступ к которой ограничен федеральным законом.[[70]](#footnote-70)

К «иной охраняемой законом тайне» в соответствии с федеральными законами относятся банковская, адвокатская, врачебная (медицинская), аудиторская тайна, тайна завещания, тайна связи, тайна усыновления (удочерения) ребенка и др.

Обязанность сохранять коммерческую тайну и служебную тайну может возникнуть только в случае, если существует внутренний акт организации (например, приказ руководителя, правила внутреннего трудового распорядка). Для работников соответствующие документы становятся обязательными, если работники с ними ознакомлены. Также необходимо работникам разъяснить режим и меры по охране конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну и служебную (см. ПРИЛОЖЕНИЕ №4).

На практике имеются случаи, когда условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) включается в трудовые договоры всех работников организации. Можно предположить, что этим способом работодатель пытается подстраховаться от возможной утечки информации с ограниченным доступом. Так как подобного рода информацию работник может получить не только в процессе исполнения своих трудовых обязанностей, но и от коллег, имеющих доступ к служебной, коммерческой тайне организации. Но, согласно законам «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-1, «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004г. №98-ФЗ, данное условие может быть предусмотрено в трудовом договоре только с таким работником, которому сведения, составляющие такую тайну, станут известными в связи с исполнением им своей трудовой функции.

В связи с этим данное условие можно изложить в следующей редакции: «о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой или иной), если сведения, составляющие такую тайну, получены работником в связи с выполнением своей трудовой функции». Также в трудовом договоре или в приложении к нему должно быть точно указано, какие конкретно сведения, содержащие государственную, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, доверяются данному работнику.

2.4.4 Условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет работодателя

В том случае, если у соискателя вакансии недостаточно знаний или имеющиеся знания нуждаются в специализации, а работа, о которой он ведет переговоры с работодателем, требует определенных знаний, то работодатель может обусловить заключение трудового договора прохождением соискателем соответствующего обучения за счет работодателя. Работник может обучаться как в учебных заведениях, так и непосредственно у данного работодателя, в таком случае между работником и работодателем заключается ученический договор, который будет являться дополнительным к трудовому договору (ст. 198 ТК РФ).

Основным положением данного условия является срок, который должен отработать работник у работодателя. При этом ни в статье 57 ТК РФ, ни в самом Трудовом кодексе РФ не определен срок отработки. В учебной литературе встречаются различные точки зрения по поводу продолжительности отработки работника после обучения. По мнению одних авторов, срок отработки не может превышать максимального срока трудового договора - 5 лет (ст. 58 ТК).[[71]](#footnote-71) По мнению Кондратьевой Е.В., срок такой отработки устанавливается по соглашению сторон. В данном случае речь не идет о срочном трудовом договоре, работник, уже заключив трудовой договор на неопределенный срок, может предложить работодателю, чтобы последний оплатил ему учебу. В любом случае условие о таком сроке не следует рассматривать как меняющее общий срок, на который заключен трудовой договор, или меняющее бессрочный трудовой договор на срочный.[[72]](#footnote-72) Из толкования абзаца 5 ч. 4 ст. 57 ТК РФ следует то, что дополнительные условия устанавливаются по соглашению сторон, следовательно, и срок определяется по соглашению, поэтому точка зрения Кондратьевой, на мой взгляд, будет правильна.

В Трудовом кодексе РФ применительно к данному условию не прописано положение о том, какую работу работник должен выполнять у работодателя после своего обучения. Возможно, что работодатель предложит работнику выполнять работу не по его профессии и специальности. Поэтому можно изложить данное условие следующим образом: «условие об обязанности работника отработать после обучения по его профессии, специальности не менее установленного договором срока...»

Если работник не соглашается на предложенное работодателем условие, то трудовой договор не может быть заключен. Если же работник принимает условие работодателя и соглашается отработать в течение определенного сторонами срока, то это условие становится обязательным для обеих сторон. Данное условие о сроке работы должно быть обязательно включено в трудовой договор, так как считается дополнительной гарантией для работодателя привлечь работника к работе после его обучения. Если работник не пожелает работать после обучения у данного работодателя, то согласно ст.249 ТК РФ «в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение…».[[73]](#footnote-73)

Постановлением Правительства РФ «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» от 19 сентября 1995г. №942 определен круг лиц, проходящих и прошедших обучение в рамках указанной целевой программы, финансируемой за счет бюджетных средств. Также определены случаи освобождения лица, прошедшего обучение, от возмещения затрат на его обучение: дети-сироты, инвалиды первой и второй группы, ветераны боевых действий и другие категории лиц.[[74]](#footnote-74)

2.4.5 Условие о дополнительном страховании работника

В настоящее время данное условие не часто встречается в трудовом договоре, так как дополнительное страхование работника могут себе позволить лишь достаточно крупные фирмы и предприятия. Мотивацией включения данного условия со стороны работодателя может заключаться, например, в том, что высокий уровень заботы о сотрудниках может значительно повысить престиж компании в глазах ее партнеров и привлекательность организации на рынке труда, а также можно привлечь ценного сотрудника

Правовой основой добровольного страхования работника является договор личного страхования. В системах страхования работодатель выступает в качестве страхователя в соответствии с договорами страхования, производит отчисления страховых взносов в пользу работника. К дополнительным видам страхования могут быть отнесены все виды обязательного страхования, (например, добровольное пенсионное страхование, добровольное медицинское страхование), но с расширением предоставляемых услуг в каждом случае страхового риска.

Одним из основных видов личного страхования является добровольное медицинское страхование. Оно проводится на основе программ ДМС и обеспечивает работникам получение медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования.

Если стороны достигли соглашения по поводу условия о добровольном страховании работодателем работника, то оно должно быть отражено в трудовом договоре, в частности, необходимо указать, например, на негосударственный пенсионный фонд, страховую медицинскую организацию, ссылки на существенные условия договоров страхования, др. В договорах страхования жизни и здоровья может быть предусмотрено, что если страховой случай не наступил, то по истечении срока договора страховая компания выплачивает застрахованным лицам сумму страховых взносов с процентами.[[75]](#footnote-75)

2.4.6 Условие об улучшении социально – бытовых условий работника и членов его семьи

До внесения изменений в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ данное условие не предусматривалось в статье 57 ТК РФ. Несмотря на это, данное условие включалось в трудовые договоры и ранее. В основном это связано с развитием социального партнерства, заключением коллективных договоров и соглашений, которые, как правило, предусматривают определенные меры, направленные на улучшение социально – бытовых условий работников и членов их семей.

Следует учитывать, что коллективный договор, как правило, содержит типовой перечень мер, которые направлены на улучшения социально – бытовых условий работника и членов его семьи и распространяется он на всех работников данного работодателя, при этом не учитывается индивидуальный подход к конкретному работнику. Законодатель, введя данное условие, исходил из наличия в трудовом праве индивидуально-договорного метода регулирования трудовых отношений, позволил учесть работодателю социально-бытовые нужды конкретного работника. Теперь работодатель и работник уже в рамках трудового договора могут улучшить по сравнению с коллективным договором социально – бытовые условия работника и членов его семьи. В настоящее время в числе основных мер, которыми работодатель может улучшить социально-бытовые условия работника и членов его семьи, можно назвать следующие:

1. предоставление служебного жилья (комнаты в общежитии, квартиры в жилом доме, принадлежащем работодателю, дома в сельской местности);
2. возмещение расходов по оплате жилья, коммунальных услуг;
3. ежемесячная выплата работнику денежной компенсации стоимости проезда на городском пассажирском транспорте в соответствующем размере, например в размере, равном стоимости месячного единого проездного билета;
4. частичная или полная оплата питания работников;
5. оздоровление и отдых работников и членов их семей (полная либо частичная оплата путевок на санаторно-курортное лечение работника (членов его семьи);
6. возмещение расходов на оплату услуг телефонной связи (включая мобильную телефонную связь), др.

Также встречаются и такие меры, как:

1. предоставление ссуд на улучшение социально-бытовых условий, в т.ч. на участие в долевом строительстве жилых домов, для первоначальных взносов собственных средств на кооперативное и (или) индивидуальное жилищное строительство;
2. оплата пребывания детей работников в детских дошкольных учреждениях, организация досуга детей в помещениях, оборудованных в организации;
3. оплата обучения детей в учреждениях профессионального образования, на подготовительных курсах, дотации на иное обучение детей работников;
4. обеспечение работников, проживающих в домах с печным отоплением или в домах, кухни которых оборудованы очагами, растапливаемым твердым топливом (углем, дровами);[[76]](#footnote-76)

На практике используются следующие меры: оплата работодателем клубных карт для занятия фитнесом, разнообразные дисконты на приобретение товаров и услуг.

Включение данного условия в трудовой договор напрямую зависит от финансовых возможностей работодателя. Перечень условий и порядок их предоставления должны найти свое отражение в дополнительных условиях трудового договора.

2.4.7 Условие об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя

В редакции статьи 57 Трудового кодекса РФ условия о правах и обязанностях работника и работодателя отнесены к дополнительным условиям, а ранее относились к существенным условиям. При этом, о правах и обязанностях работника речь идет и в ч.4 ст.57 ТК РФ, определяющей примерный перечень дополнительных условий, и в ч.5 ст.57 ТК РФ, предусматривающей возможность включения в трудовой договор прав и обязанностей сторон, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

Согласно ч.4 ст.57 ТК РФ речь идет о конкретизации прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством, а, следовательно, обязательных для сторон. Данное уточнение связано с условиями работы данного работника, целью которого может быть восполнение пробелов или предоставление работнику повышенных гарантий и компенсаций. Примером может служить обязанность работодателя в случае нарушения им установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся работнику выплат, производить выплату денежной компенсации в более высоком размере, чем установлена в статье 236 ТК РФ.

При уточнении должно выполнятся условие о не ухудшении положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В ч.5 ст.57 ТК РФ речь идет о воспроизведении в трудовом договоре соответствующих положений актов трудового законодательства, коллективных договоров, соглашений. В подавляющем большинстве в трудовых договорах можно найти положения статей 21, 22 ТК РФ, определяющих права и обязанности сторон в трудовых отношениях. Отсутствие этих обязанностей или прав в трудовом договоре не является основанием для отказа какой-либо из сторон от их исполнения или реализации.

Также имеются случаи, когда в трудовом договоре права и обязанности работника подробно не описываются. Трудовой договор в этом случае отсылает к правилам внутреннего трудового распорядка, должностным инструкциям и иным локальным нормативным актам организации. Следует иметь в виду, что ссылка в трудовом договоре на какой-либо локальный нормативный акт организации должна содержать сведения о наименовании, дате принятия данного локального акта и иные сведения, позволяющие его идентифицировать. Работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка иными локальными актами, имеющими отношения к трудовой функции работника (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Перечень дополнительных условий трудового договора, содержащийся в ч.4 ст. 57 ТК РФ, не является исчерпывающим. Заключая трудовой договор, стороны вправе согласовать любые другие условия, которые могут, как конкретизировать содержание трудового правоотношения, так и касаться других аспектов взаимоотношений сторон. В связи с этим существуют ограничения относительно сферы определения дополнительных условий и их содержания, а именно согласно ч. 4 ст. 57 ТК РФ «дополнительные условия не должны ухудшать положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами».[[77]](#footnote-77)

трудовой договор российский законодательство

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

При написании дипломной работы были обобщены, проанализированы и сведены воедино материалы, освещающие вопросы понятия и содержания трудового договора. Следует отметить довольно высокую степень разработанности исследуемой темы. В научной литературе имеется широкий круг статей и монографий, посвященных вопросам трудового договора. Несмотря на многочисленность научных работ о трудовом договоре, в том числе и о содержании трудового договора, данная тема требует дальнейшей разработки с учетом складывающихся политических, экономических, социальных условий жизни, изменений, которые вносятся в российское трудовое законодательство.

Дальнейшее исследование данной темы актуально не только в научном плане, но и с точки зрения совершенствования практической деятельности, связанной с применением норм трудового законодательства. Данную тему можно изучать с учетом имеющихся наработок трудовиков западных стран. В настоящее время актуален вопрос об анализе норм Трудового кодекса РФ, исследовании их логической структуры, выявлении противоречий, поэтому данную тему можно изучать с учетом логического толкования норм трудового права.

В дипломной работе представлен научно-теоретический и практический анализ понятия трудового договора и его содержания. В связи с обширностью темы «Содержание трудового договора», невозможно подробно рассмотреть в одной работе все стороны данной темы. Однако, исходя из всего вышесказанного, обобщая анализ каждой из рассмотренных глав, подведем итоги.

1. Термином «трудовой договор» в правоприменительной практике, учебной и научной литературе обозначается значительное количество разнообразных социально-правовых явлений. Он может быть институтом трудового права, соглашением между работодателем и работником, правовым отношением, письменным документом. Понятие «трудовой договор» является многоаспектным, на это указывают не только авторы учебной и научной литературы, но и сам законодатель. В статье 56 ТК РФ трудовой договор определяется как соглашение между работником и работодателем, а в статье 57 ТК РФ трудовой договор рассматривается как письменный документ, для которого характерно наличие определенных условий.

2. Трудовой договор призван охранять личность работника. Необходимо отметить, что при существующей практике регулирования трудовых отношений обеспечить соблюдение норм трудового законодательства удается далеко не всегда. В немалой степени это происходит благодаря тому, что регулирование труда конкретного работника в большей степени зависит от позиции работодателя. Следовательно, выделение законодателем «обязательных условий», которые должны быть включены в трудовой договор, продиктовано заботой государства о работнике.

3. В настоящее время есть тенденция того, что многие работодатели стремятся формализовать трудовые отношения с работником в рамках типового трудового договора. Но следует учитывать, что в основе договорных отношений лежит принцип свободы трудового договора, который означает не только добровольное заключение трудового договора, но также и то, что стороны самостоятельно могут определить содержание и объем принимаемых на себя обязательств посредством включения в трудовой договор «дополнительных условий». Включение этих условий в содержание трудового договора преследует цель конкретизировать обязательства сторон.

4. Общее содержание трудового договора выражено в легальном определении понятия трудового договора. Указанные условия конкретизируются, детализируются и группируются в статье 57 ТК РФ. Содержание трудового договора является изменчивой правовой категорией, постоянно эволюционирует во времени и в пространстве в результате изменяющихся экономических, политических, социальных и правовых сфер жизни. Исходя из того, что категория «содержание трудового договора» является изменчивой, предлагаю обозначить принципы определения содержания трудового договора, которыми работодатель и работник должны руководствоваться при составлении трудового договора. Считаю, что данные принципы придадут некую стабильность содержанию договора и обозначат границы законности включения тех или иных условий в трудовой договор. К таким принципам относятся: во-первых, условия трудового договора определяются по соглашению сторон; во-вторых, условия трудового договора должны отражать специфику условий труда данного работника; в-третьих, в тексте трудового договора следует избегать изложения нормативных актов; в-четвертых, условия трудового договора, согласованные сторонами, могут быть изменены только по письменному соглашению между ними; в-пятых, условия трудового договора, устанавливаемые в договорном порядке, не должны ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством.

На основе проведенных обобщений необходимо сформулировать рекомендации, которые направлены на реформирование трудового законодательства.

1. Предлагаю дополнить определение «трудовой договор», указанное в статье 56 ТК РФ, путем раскрытия содержания термина «трудовая функция» следующим положением «работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы». Тем самым привести в соответствие статью 56 ТК РФ со статьями 15 и 57 ТК РФ и соблюсти единообразие применяемого термина «трудовая функция».

2. В результате проведенного исследования выявлены возможности совершенствования ряда условий трудового договора. На основе приведенных в дипломной работе аргументов предлагаю изложить некоторые условия в новой редакции. Например, условие о месте работы, возможно, дополнить следующим положением: «…наименование этих должностей, профессий, специальностей с указанием квалификационных требований должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в штатных расписаниях работодателей, в нормативных правовых актах предоставляющих льготы или налагающих ограничения, в квалификационных справочниках, утвержденных в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации».

3. Дополнительное условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) можно изложить в следующей редакции: «о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой или иной), если сведения, составляющие такую тайну, получены работником в связи с выполнением своей трудовой функции».

4. Абзац 8 ч.2 ст.57 ТК РФ изложить в новой редакции: «условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы) и размер компенсаций за выполнение работы определенного характера».

5. Условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя можно изложить в следующей редакции: «условие об обязанности работника отработать после обучения по его профессии, специальности не менее установленного трудовым договором срока, если обучение проводилось за счет работодателя».

В заключение следует отметить то, что тема дипломной работы «Содержание трудового договора» была и будет актуальна всегда. Так как трудовым договором регламентируется значительная часть нашей жизни – время, которое мы проводим на работе. Поэтому важно, чтобы трудовой договор был составлен юридически грамотно в четком соответствии с действующим трудовым законодательством.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993г. (с изм. и доп., в ред. ФКЗ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ и от 30.12.2008 № 7-ФКЗ) Российская газета. – 25 декабря 1993г.

2. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.) Международное публичное право. Сборник документов. Т. 1.- М.: БЕК, 1996. С. 460 - 464.

3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 1 от 30 ноября 1994г. №51-ФЗ (с изм. и доп., в ред. ФЗ от 27.12.2009 № 352-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. – № 32. – ст. 3301.

4. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 2 от 26 января 1996г. №14-ФЗ (с изм. и доп., в ред. ФЗ от 17.07.2009 № 145-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. – № 5. – ст. 410.

5. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2 от 5 августа 2000г. № 117-ФЗ (с изм. и доп., в ред. ФЗ от 03.11.2010 № 291-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2000. – № 32. – ст. 3340.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ (с изм. и доп., в ред. ФЗ от 25.12.2009 № 267-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. – № 1 (ч. 1) – ст. 3.

7. Федеральный закон РФ « О прокуратуре Российской Федерации» от 17 января 1992г. № 2202-1 (с изм. и доп., в ред. ФЗ от 01.07.2010 № 132-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. – N 47. – ст. 4472.

8. Закон Российской Федерации «Об образовании» от 10 июля 1992г. №3266-1 (с изм. и доп., в ред. ФЗ от 17.12.2009 N 313-ФЗ) // Российская газета. – 31 июля 1992. – № 172.

9. Закон Российской Федерации «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-1 (с изм. и доп., в ред. ФЗ от 18.07.2009 № 180-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. – № 41. – стр. 8220-8235.

10. Закон Российской Федерации «Об основах обязательного социального страхования» от 16 июля 1999г. № 165-ФЗ. (с изм. и доп., в ред. ФЗ от 24.07.2009 № 213-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1999. – № 29. – ст. 3686.

11. Федеральный закон РФ «О коммерческой тайне » от 29 июля 2004г. № 98-ФЗ (с изм. и доп., в ред. ФЗ от 24.07.2007 № 214-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. – № 32. – ст. 3283.

12. Постановление Правительства РФ «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» от 19 сентября 1995г. № 942. // Российская газета. – 4. октября 1995 – № 193.

13. Постановление Правительства РФ «О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» от 31 октября 2002г. № 787(с изм. и доп., в ред. Постановления Правительства РФ от 20.12.2003 №766) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. – № 44. – ст. 4399.

14. Постановление Министерства труда РФ «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» от 21 августа 1998г. № 37 (с изм. и доп., в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.04.2008 № 200) – М.: Минтруд РФ, 1998.

15. Постановление Государственного комитета статистики РФ «Об утверждении унифицированных форм документации по учету труда и его оплаты» от 6 апрель 2001г. №26 (с изм. и доп., в ред. Постановления Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1) // Финансовая газета. 2001. – № 20.

Историко-правовые акты

16. Кодекс законов о труде РСФСР 1922г. // СУ РСФСР. 1922. – № 70. – ст. 903.

17. Кодекс законов о труде РСФСР 1971г. // Ведомости ВС РСФСР". 1971. – № 50. – ст. 1007.

Судебная практика

18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ « О применение судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004г. №2. (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. – №6.

19. Решение Хорошевского районного суда г. Москвы от 8 июня 2004г. № 2-138/04 // Справочник кадровика. 2006. – № 8.

20. Решение Верховного суда Российской Федерации от 30 сентября 2004г. № ГКПИ-1214// СПС «Консультант Плюс».

21. Постановление Президиума Высшего Арбитражного суда Российской Федерации от 17 октября 2006г. № 86/06 // СПС «Консультант Плюс».

22. Постановление Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 7 марта 2007 г. Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2006 г. Определение № 1н-365/05 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. – № 8.

23. Постановление Федерального Арбитражного суда Северо-Западного округа от 18 июня 2007 года № А26-8082/2006-216 // СПС «Консультант Плюс».

Библиография

Литература

24. Акопова Е. М., Еремина С. Н. Договоры о труде – Ростов- на -Дону. Изд-во «Феникс», 1995.- С.242

25. Анисимов А.Л. Правовая защита охраняемой законом тайны в трудовых отношениях // Трудовое право. – 2003. – №8.

26. Анисимов Л.Н. Трудовой договор, трудовые отношения // Трудовое право. – 2008. – №4.

27. Бондаренко Э.Н. Структурное подразделение организации работодателя как место работы // Трудовое право. – 2005. – № 10.

28. Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Необходимые условия трудового договора: проблемы их отражения в трудовом договоре // Современное право. – 2007. – №4.

29. Васильева М., Карсетская Е., Михайлов И., Шершнев А. Трудовой договор // Экономико-правовой бюллетень. – 2005. – № 7.

30. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – М.: Проспект, 2006.- С. 496

31. Дивеева Н.И. Содержание труда и трудовая функция работника: изменения в законодательстве и на практике Трудовое право. – 2004. – № 12.

32. Егоров В.И. Харитонова Ю.В. Трудовой договор: Учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2007. – С. 456

33. Егоров В.И. Харитонова Ю.В Гражданско-правовые свойства трудового договора. // СПС «Консультант Плюс».

34. Интервью: Трудовой кодекс перекроили // СПС «Консультант Плюс».

35. Козлова Г.А. Трудовой договор: понятие и содержание // Трудовое право. 2006. – № 2.

36. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М.: Издательский Дом «Городец», 2007. – С.733

37. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) 5-е изд. / Под. общ. ред. В.И. Шкатуллы Норма, 2007.

38. Кондратьева Е.В. Трудовой договор. Заключение, изменение, прекращение. – М.: Омега-Л, 2006. – С. 224

39. Королькова Т. Анализ новых положений раздела «трудовой договор» Трудового кодекса РФ // Вопросы трудового права. – 2007. – №7.

40. Костян И.А. Обособленное структурное подразделение организации и его значение для содержания трудового договора // Справочник кадровика.– 2008.–№ 8.

41. Курс российского трудового права Т. 3: Трудовой договор / Науч. ред. Хохлов С. Б. – СПб.: «Юридический центр Пресс», 2007.

42. Лушников А.М. О толковании трудового договора // Социальное и пенсионное право. – 2007. – № 2.

43 Лушникова М.В., Лушников А.М. Содержание трудового договора: теория и практика // Человек и труд. – 2005. – №10.

44. Миронов В.И. Трудовое право: Учебник для Вузов. – СПб.: Питер, 2009. – С. 864

45. Мюллер Б. Обязательные выплаты и соцпакет Вопросы трудового права. 2007. – №7.

46. Орловский. Понятие, стороны, содержание трудового договора Закон. – 2005. – №1.

47. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 502 актуальных вопроса по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения. Практич. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: «Издательство «Юрайт», 2010. [электронный ресурс]// СПС «Гарант».

48. Петров А.Я. Трудовой договор - институт современного российского трудового права и его совершенствование // Трудовое право. – 2008. – № 1.

49. Покровская М. М. Дополнительные условия трудового договора (практический комментарий) // Трудовое право. – 2003. – №5.

50. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистические исследования. – М.: СТАТУТ, 2006. – С.539

51. Трудовой договор. / Сост. Вареничева Т. – М.: Библиотека журнала «Социальная защита» РИЦ «Социздат», 2007.

52. Трудовой договор. / Сост. Власов В.И. – М.: Библиотека журнала «Социальная защита» «Социономия», 2005. – С.151

53. Трудовое право России: Учебник. Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2003. – С.560

54. Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2008.

55. Щур-Труханович Л.В. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования [электронный ресурс] СПС «Консультант Плюс».

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ АРБИТРАЖНЫЙ СУД СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО ОКРУГА ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 18 июня 2007 года

Дело N А26-8082/2006-216

Федеральный арбитражный суд Северо-Западного округа в составе председательствующего Самсоновой Л.А., судей Ломакина С.А., Пастуховой М.В., при участии от Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 9 по Республике Карелия Пессонен Л.В. (доверенность от 09.01.2007 N 04-05/02-07), рассмотрев 14.06.2007 в открытом судебном заседании кассационную жалобу Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 9 по Республике Карелия на решение Арбитражного суда Республики Карелия от 30.01.2007 (судья Романова О.Я.) по делу N А26-8082/2006-216,

УСТАНОВИЛ

Администрация муниципального образования "Медвежьегорский муниципальный район" (далее - администрация) обратилась в Арбитражный суд Республики Карелия с заявлением о признании недействительным решения Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 9 по Республике Карелия (далее - инспекция) от 31.07.2006 N 14-04/93 в части начисления 45908 руб. 67 коп. единого социального налога (далее - ЕСН), зачисляемого в фонд социального страхования Российской Федерации, и снижении размера штрафных санкций и пеней до минимального размера.

Решением от 30.01.2007 суд частично удовлетворил заявление общества. Суд признал недействительным решение инспекции от 31.07.2006 N 14-04/93 в части начисления 45908 руб. 67 коп. ЕСН, зачисляемого в фонд социального страхования Российской Федерации, соответствующего размера пеней и взыскания 18355 руб. 40 коп. штрафа по ЕСН по пункту 1 статьи 122 Налогового кодекса Российской Федерации (далее - НК РФ). В удовлетворении остальной части заявленных требований суд отказал.

В апелляционной инстанции дело не рассматривалось.

В кассационной жалобе налоговый орган, ссылаясь на нарушение норм материального права, просит отменить судебный акт и принять новое решение.

Податель жалобы указал, что администрация не включила в налогооблагаемую базу по ЕСН, при исчислении налога, подлежащего уплате в бюджет фонда социального страхования Российской Федерации, суммы выплат по вознаграждениям, выплачиваемым физическим лицам по договорам гражданско-правового характера, которые имеют все признаки трудового договора, в результате чего ЕСН был занижен на 174932 руб. Подтверждением указанного являются, по мнению инспекции, следующие обстоятельства:

- выполнение работ по договору подряда поручается физическим лицам при наличии в штате организации должностей служащих и профессий рабочих, в обязанности которых входит выполнение аналогичных работ;

- в договорах не оговорено выполнение конкретной работы или услуги (например: в одном из договоров подряда указано оказание ветеринарной помощи, но в договоре не указано, какая конкретно услуга будет оказана данным лицом);

- выполнение работ по договорам подряда поручается физическим лицам по конкретной должности, специальности;

- выполнение работ по договорам подряда носит массовый и постоянный характер;

- оплата услуг носит характер систематических ежемесячных платежей.

В судебном заседании представитель инспекции поддержал доводы жалобы.

Представитель администрации, надлежащим образом извещенной о месте и времени слушания дела, в судебное заседание не явился, поэтому жалоба рассмотрена в его отсутствие.

Законность обжалуемого судебного акта проверена в кассационном порядке в пределах доводов кассационной жалобы.

Как видно из материалов дела, инспекция провела выездную проверку соблюдения администрацией законодательства о налогах и сборах, в том числе по ЕСН за период с 01.01.2003 по 31.12.2005, о чем составила акт от 07.07.2006 N 14-04/90.

По результатам проверки инспекция приняла решение от 31.07.2006 N 14-04/93, которым взыскала с администрации 93 руб. 60 коп. штрафа по налогу на доходы физических лиц (далее - НДФЛ) по статье 123 НК РФ и 19355 руб. 40 коп. штрафа по ЕСН по пункту 1 статьи 122 НК РФ, доначислила 174932 руб. ЕСН и начислила 44407 руб. пеней по ЕСН, начислила 2289 руб. 25 коп. пеней по НДФЛ, а также уменьшила на исчисленные в завышенных размерах суммы ЕСН за декабрь 2005 года в сумме 7783 руб.

Общество оспорило в арбитражный суд решение инспекции от 31.07.2006 N 14-04/93 в части начисления 45908 руб. 67 коп. ЕСН, зачисляемого в фонд социального страхования Российской Федерации.

Суд первой инстанции частично удовлетворил требования администрации, указав, что по своему содержанию и по своей сути спорные договоры являются договорами возмездного оказания услуг, а не трудовыми договорами.

При этом суд первой инстанции исходил из того, что из содержания заключенных договоров невозможно сделать вывод о наличии трудовых правоотношений между сторонами; заключенные договоры не отвечают признакам трудового договора, поскольку не содержат условий, обязывающих исполнителей соблюдать режим работы, подчиняться распоряжениям администрации; по всем договорам до момента оплаты составлялся акт приемки работ; сфера применения договоров гражданско-правового характера не ограничена; по спорным договорам не производились выплаты из фонда социального страхования; расходы на вознаграждения по данным договорам относились на материальные затраты по соответствующему виду деятельности.

Суд кассационной инстанции считает, что обжалуемый судебный акт подлежит отмене в части в связи со следующим.

В соответствии с пунктом 1 статьи 236 Налогового кодекса Российской Федерации (далее - НК РФ) объектом налогообложения для плательщиков, указанных в абзацах втором и третьем подпункта 1 пункта 1 статьи 235 настоящего Кодекса признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые налогоплательщиком в пользу физических лиц по трудовым и гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг (за исключением вознаграждений, предусмотренных пунктом 1 статьи 236 настоящего Кодекса), а также по авторским договорам.

Согласно статье 237 НК РФ налоговая база налогоплательщиков, указанных в абзацах втором и третьем подпункта 1 пункта 1 статьи 235 настоящего Кодекса, определяется как сумма выплат и иных вознаграждений, предусмотренных пунктом 1 статьи 236 настоящего Кодекса, начисленных налогоплательщиками за налоговый период в пользу физических лиц.

В соответствии с подпунктом 3 статьи 238 НК РФ в налоговую базу (в части суммы, подлежащей уплате в ФСС РФ) не включаются любые вознаграждения, выплачиваемые физическим лицам по договорам гражданско-правового характера.

Статьей 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) дано понятие трудового договора как соглашения между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативно-правовыми актами, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

В соответствии с положениями Гражданского кодекса Российской Федерации гражданско-правовой договор подразумевает обязанность исполнителя выполнить определенные работы (оказать услуги), а заказчик должен принять и оплатить выполненные работы или оказанные услуги.

Из приведенного следует, что отличительными признаками трудового договора в том числе является обязанность работодателя с установленной периодичностью выплачивать заработную плату работнику за выполнение им трудовых функций, соблюдение работником правил внутреннего трудового распорядка и обеспечение работодателем соответствующих условий труда.

Кассационная инстанция не может согласиться с доводами жалобы о том, что разграничение указанных видов договоров связано с продолжительностью и периодичностью выполнения работы (оказания услуг), а также с систематичностью платежей, поскольку эти доводы жалобы не основаны на законе.

Кассационная инстанция отклоняет довод жалобы о том, что заключение гражданско-правовых договоров осуществляется при наличии в штате организации должностей и профессий, предусматривающих выполнение аналогичных работ.

Суд первой инстанции правильно указал, что сфера применения договоров гражданско-правового характера может быть любой и не может быть ограничена объемом, не выполняемым штатными работниками, а вопросы необходимости и целесообразности заключения гражданско-правовых договоров относятся к компетенции администрации.

Вместе с тем суд кассационной инстанции не может согласиться с выводом суда о том, что данные выплаты осуществлены в рамках полномочий органа местного самоуправления и не могут быть отнесены в силу пункта 3 статьи 236 НК РФ к расходам, учитываемым для целей исчисления и уплаты налога на прибыль, поскольку данный вывод не подкреплен соответствующими доказательствами.

Следует указать, что вывод суда о непредоставлении социальных гарантий лицам, заключившим данные договоры с администрацией, также не подтвержден соответствующими доказательствами.

Суд кассационной инстанции не может согласиться с выводом суда о том, что заключенные организацией гражданско-правовые договоры могут быть признаны трудовыми только в суде общей юрисдикции, поскольку в данном случае спорные правоотношения урегулированы налоговым законодательством и применяются нормы главы 24 НК РФ.

Оценивая довод жалобы об оценке судом трудового соглашения, заключенного между администрацией и Световой Лидией Алексеевной, суд кассационной инстанции приходит к следующему.

Как усматривается из материалов дела, 01.01.2004 было заключено трудовое соглашение между Челмужской сельской администрацией в лице Данильева С.А. и Световой Лидией Алексеевной (том 4, л.д. 1). Предметом данного договора является выполнение работ по уборке здания сельской администрации, топке печей в административном здании, подноске воды, стирке полотенец, уборке общественной остановки.

Условиями данного трудового соглашения предусмотрена выплата Световой Л.А. заработной платы в размере 1500 руб. в месяц. Кроме того, в соглашении указано, что работа должна соответствовать нормам и правилам, и установлен срок действия трудового соглашения (с 01.01.2004 по 31.01.2004).

Судом первой инстанции не дана оценка условиям данного договора с точки зрения соответствия его нормам гражданского законодательства Российской Федерации.

При таких обстоятельствах кассационная инстанция считает, что решение по делу в этой части подлежит отмене, а дело - направлению на новое рассмотрение в суд первой инстанции в отмененной части.

При новом рассмотрении дела суду надлежит учесть изложенное, а также проверить все обстоятельства, связанные с заключением и исполнением трудового соглашения, заключенного со Световой Л.А., и вынести суждение о соответствии этого соглашения нормам трудового или гражданского законодательства. В остальной части решение суда является законным и обоснованным и не подлежащим отмене. Учитывая изложенное и руководствуясь статьей 286, пунктом 1, 3 части 1 статьи 287 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации, Федеральный арбитражный суд Северо-Западного округа

ПОСТАНОВИЛ

Решение Арбитражного суда Республики Карелия от 30.01.2007 по делу N А26-8082/2006-216 отменить в части признания недействительным решения Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 9 по Республике Карелия от 31.07.2006 N 14-04/93 по эпизоду доначисления единого социального налога, зачисляемого в Фонд социального страхования при выплате денежных сумм Световой Л.А. по трудовому соглашению от 01.01.2004, соответствующих пеней и штрафа по пункту 1 статьи 122 НК РФ.

В этой части дело направить на новое рассмотрение в Арбитражный суд Республики Карелия. В остальной части решение суда оставить без изменения.

Председательствующий

САМСОНОВА Л.А.

Судьи

ЛОМАКИН С.А.

ПАСТУХОВА М.В.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ РЕШЕНИЕ

от 30 сентября 2004 г. N ГКПИ04-1214

Именем Российской Федерации

Верховный Суд Российской Федерации в составе:

председательствующего – судьи Верховного Суда Российской Федерации Романенкова Н.С., при секретаре Чистякове А.В., с участием прокурора Федотовой А.В.

рассмотрел в открытом судебном заседании гражданское дело по заявлению Г. о признании недействующим абзаца 1 пункта 15 Положения о порядке присвоения класса квалификации машинистам локомотивов и моторвагонного подвижного состава на российских железных дорогах, утвержденного Приказом Министерства путей сообщения Российской Федерации от 11 ноября 1997 года N 23Ц

Установил:

Г. обратился в Верховный Суд РФ с заявлением о признании недействующим абзаца 1 пункта 15 Положения о порядке присвоения класса квалификации машинистам локомотивов и моторвагонного подвижного состава на российских железных дорогах, утвержденного Приказом Министерства путей сообщения Российской Федерации от 11 ноября 1997 года N 23Ц.

Как указывает заявитель, оспариваемые положения нормативного правового акта не соответствуют действующему законодательству, т.к. установление дисциплинарного взыскания в виде понижения класса квалификации работнику нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти является незаконным и нарушает его трудовые права.

В суде заявитель Г. и его представитель Еремеева К.Б. поддержали заявленные требования и пояснили, что понижение класса квалификации машинисту за невыполнение своих обязанностей, исходя из смысла статьи 192 Трудового кодекса РФ и Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта, следует рассматривать как дисциплинарное взыскание.

Представители заинтересованных лиц Минтранса России Фадеев В.В., Минюста России Савельева Ю.А. возражали против удовлетворения заявленных требований и пояснили суду, что понижение класса квалификации машинисту не может рассматриваться как дисциплинарное взыскание, поэтому оспариваемые положения нормативного правового акта не противоречат федеральному законодательству, изданы компетентным органом государственной власти и не нарушают права и охраняемые законом интересы граждан.

Выслушав объяснения заявителя Г., его представителя Еремеевой К.Б., представителей заинтересованных лиц Минтранса России Фадеева В.В., Минюста России Савельевой Ю.А., исследовав материалы дела, заслушав заключение прокурора Генеральной прокуратуры РФ Федотовой А.В., полагавшей, что заявление не подлежит удовлетворению, и судебные прения, Верховный Суд Российской Федерации не находит оснований для удовлетворения заявленных требований.

В соответствии с частью 1 статьи 251 ГПК РФ гражданин, считающий, что принятым и опубликованным в установленном порядке нормативным правовым актом органа государственной власти, органа местного самоуправления или должностного лица нарушаются его права и свободы, гарантированные Конституцией Российской Федерации, законами и другими нормативными правовыми актами, вправе обратиться в суд с заявлением о признании этого акта противоречащим закону полностью или в части.

Приказом Министерства путей сообщения Российской Федерации от 11 ноября 1997 года N 23Ц утверждено Положение о порядке присвоения класса квалификации машинистам локомотивов и моторвагонного подвижного состава на российских железных дорогах.

Абзацем 1 пункта 15 Положения предусмотрено, что за невыполнение своих обязанностей: необеспечение безопасности движения и порчу локомотива по вине машиниста - машинисту может быть понижен класс квалификации.

Федеральный закон "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации, определяя правовые, организационные и экономические условия функционирования железнодорожного транспорта общего пользования, в пункте 4 статьи 25 предусматривает, что порядок проведения технического обучения и повышение квалификации работников железнодорожного транспорта, производственная деятельность которых непосредственно связана с движением поездов, устанавливается федеральным органом исполнительной власти в области железнодорожного транспорта.

На момент утверждения Положения о порядке присвоения класса квалификации машинистам локомотивов и моторвагонного подвижного состава на российских железных дорогах таким федеральным органом являлось Министерство путей сообщения Российской Федерации, которое упразднено в соответствии с Указом Президента Российской Федерации "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти" от 9 марта 2004 г. N 314, и его функции в области нормативно-правового регулирования порядка проведения технического обучения и повышения квалификации работников железнодорожного транспорта, производственная деятельность которых непосредственно связана с движением поездов, переданы Министерству транспорта Российской Федерации.

Как пояснил в суде представитель Минтранса России Фадеев В.В., Положение о порядке присвоения класса квалификации машинистам локомотивов и моторовагонного подвижного состава на российских железных дорогах предусматривает присвоение машинистам локомотивов третьего, второго и первого класса квалификации. При этом для присвоения класса квалификации устанавливаются определенные требования. Так, согласно пункту 3 Положения первый класс квалификации присваивается машинистам локомотивов, проработавшим на локомотивах соответствующего вида тяги в качестве машиниста после присвоения второго класса квалификации в пассажирском, пригородном и грузовом движениях не менее двух лет, а для лиц, имеющих высшее и среднее специальное образование по тяговым, - специальностям не менее одного года, и обеспечившим безаварийную работу в течение этого срока.

Второй класс квалификации присваивается машинистам локомотивов, проработавшим на локомотивах соответствующего вида тяги в качестве машиниста после присвоения третьего класса квалификации в пассажирском, пригородном, грузовом движении, на маневровой и других видах внепоездной работы не менее двух лет, а для лиц, имеющих высшее и среднее специальное образование по тяговым специальностям, - не менее одного года, и обеспечившим безаварийную работу в течение этого срока.

Третий класс квалификации присваивается машинистам локомотивов, имеющим стаж работы машинистом на локомотивах данного вида тяги не менее одного года и обеспечившим в течение этого периода безаварийную работу.

Класс квалификации показывает степень профессиональной подготовки, навыков и компетенции машинистов локомотивов выполнять работу определенной степени сложности, точности, а также ответственности, в том числе в части, касающейся обеспечения безопасности движения.

Следовательно, обеспечение безаварийной работы, наряду со стажем работы в определенной области, представляет собой требование, соблюдение которого служит подтверждением класса квалификации машиниста локомотива и, соответственно, наличия необходимых профессиональных навыков подготовки и умения выполнять наиболее сложную и ответственную работу.

Доводы заявителя о том, что понижение класса квалификации машиниста локомотива за невыполнение своих обязанностей: необеспечение безопасности движения и порчу локомотива по вине машиниста - это по сути дисциплинарное взыскание, не предусмотренное Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, являются несостоятельными.

Трудовой кодекс Российской Федерации, определяя дисциплинарный проступок как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, в статьях 192, 193 устанавливает порядок применения дисциплинарных взысканий, лицо, компетентное принять такое решение, виды дисциплинарных взысканий.

Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. N 621, также не относит понижение класса квалификации к виду дисциплинарного взыскания.

Понижение класса квалификации машиниста локомотива не влечет изменение содержания трудового договора между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, т.к. работник продолжает выполнять работу в должности машиниста локомотива. Кроме того, понижение класса квалификации машинистам локомотивов принимается дорожно-квалификационными комиссиями или комиссиями локомотивного депо, а не работодателем.

В отличие от дисциплинарного взыскания понижение класса квалификации представляет собой оценку соответствия квалификации работника требуемому уровню профессиональной подготовки машиниста локомотива.

Трудовой кодекс Российской Федерации, а также Федеральный закон О железнодорожном транспорте в Российской Федерации", определяя особенности регулирования труда работников железнодорожного транспорта, производственная деятельность которых непосредственно связана с движением поездов, предусматривают для данной категории работников установление дополнительных правил, относящихся к профессиональной подготовке, принимаемых федеральным органом исполнительной власти.

Учитывая, что оспариваемые положения нормативного правового акта соответствуют трудовому законодательству, изданы компетентным федеральным органом исполнительной власти и не нарушают права и охраняемые законом интересы работников, заявление Г. не подлежит удовлетворению.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 194, 195, 198, 253 ГПК РФ, Верховный Суд Российской Федерации

Решил:

Заявление Г. о признании недействующим абзаца 1 пункта 15 Положения о порядке присвоения класса квалификации машинистам локомотивов и моторвагонного подвижного состава на российских железных дорогах, утвержденного Приказом Министерства путей сообщения Российской Федерации от 11 ноября 1997 года N 23Ц, - оставить без удовлетворения.

Решение может быть обжаловано в Кассационную коллегию Верховного Суда Российской Федерации в течение 10 дней после вынесения судом решения в окончательной форме.

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

ПРЕЗИДИУМ ВЫСШЕГО АРБИТРАЖНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 17 октября 2006 г. N 86/06

Президиум Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации в составе:

председательствующего - заместителя Председателя Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации Исайчева В.Н.;

членов Президиума: Андреевой Т.К., Арифулина А.А., Витрянского В.В., Вышняк Н.Г., Иванниковой Н.П., Козловой А.С., Козловой О.А., Першутова А.Г., Сарбаша С.В., Слесарева В.Л., Суховой Г.И., Юхнея М.Ф. -

рассмотрел заявление Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы по крупнейшим налогоплательщикам N 2 по Челябинской области о пересмотре в порядке надзора решения Арбитражного суда Челябинской области от 05.05.2005 по делу N А76-1078/05-46-383 и постановления Федерального арбитражного суда Уральского округа от 06.10.2005 по тому же делу.

В заседании приняли участие представители:

от Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы по крупнейшим налогоплательщикам N 2 по Челябинской области - Будыка И.Н., Наурзбаев Р.Р., Репьева В.В., Тихоновский Ф.И.;

от открытого акционерного общества "Прокатмонтаж" - Дмитриева А.П., Мощенко В.В., Петров О.В., Шапранов М.Ю.;

от Территориального объединения профсоюзных организаций общероссийского объединения профсоюзов "Российское объединение социальных технологий" в Челябинской области - Краснов Н.И., Семенов Д.А.

Заслушав и обсудив доклад судьи Першутова А.Г., а также объяснения представителей участвующих в деле лиц, Президиум установил следующее.

Межрайонной инспекцией Федеральной налоговой службы по крупнейшим налогоплательщикам N 2 по Челябинской области (далее - инспекция) проведена выездная налоговая проверка открытого акционерного общества "Прокатмонтаж" (далее - общество) по вопросам соблюдения законодательства о налогах и сборах, в частности уплаты налога на доходы физических лиц за период с 01.01.2001 по 17.10.2004. По результатам проверки на основании акта от 10.12.2004 N 31 и возражений к нему от 23.12.2004 инспекцией принято решение от 11.01.2005 N 1, в соответствии с которым общество привлечено к налоговой ответственности по статье 123 Налогового кодекса Российской Федерации. Кроме того, обществу предложено уплатить налог на доходы физических лиц и пени.

Одним из оснований доначисления налога послужило не включение в налоговую базу для исчисления налога на доходы физических лиц компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда. По мнению инспекции, данные компенсационные выплаты должны рассматриваться как одна из составных частей повышенной оплаты труда за работу в особых условиях, являются доходом физического лица и подлежат включению в налоговую базу при исчислении налога на доходы физических лиц.

Не согласившись с решением инспекции, общество обратилось в Арбитражный суд Челябинской области с заявлением о признании его частично недействительным.

В качестве третьего лица к участию в деле привлечено Территориальное объединение профсоюзных организаций общероссийского объединения профсоюзов "Российское объединение социальных технологий" в Челябинской области (далее - объединение).

Решением суда первой инстанции от 05.05.2005 заявленные требования удовлетворены частично.

Федеральный арбитражный суд Уральского округа постановлением от 06.10.2005 решение оставил без изменения.

Удовлетворяя требование общества в части признания недействительным решения инспекции об уплате налога на доходы физических лиц, суды первой и кассационной инстанций исходили из положений Трудового кодекса Российской Федерации, закрепленных в статьях 147 и 219, согласно которым оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ. Кроме того, каждый работник имеет право на компенсации, предусмотренные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Судами установлено, что рассматриваемые выплаты за работу в тяжелых, вредных, опасных и (или) особо опасных условиях труда предусмотрены коллективным договором.

В заявлении, поданном в Высший Арбитражный Суд Российской Федерации, о пересмотре в порядке надзора названных судебных актов инспекция ссылается на неправильное применение судами законодательства о налогах и сборах.

В отзывах на заявление общество и объединение просят оспариваемые судебные акты оставить без изменения.

Проверив обоснованность доводов, изложенных в заявлении, отзывах на него и выступлениях присутствующих в заседании представителей участвующих в деле лиц, Президиум считает, что оспариваемые судебные акты подлежат оставлению без изменения, заявление инспекции - оставлению без удовлетворения по следующим основаниям.

В силу пункта 3 статьи 217 Налогового кодекса Российской Федерации не подлежат налогообложению все виды установленных действующим законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат, связанных с исполнением налогоплательщиком трудовых обязанностей.

В статье 164 Трудового кодекса Российской Федерации раскрывается понятие "компенсация" - денежная выплата, установленная в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Согласно статье 146 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

Следовательно, указанные выплаты являются составной частью заработной платы работников и не имеют отношения к выплатам, предусмотренным абзацем девятым пункта 3 статьи 217 Налогового кодекса Российской Федерации.

Как установлено судами, доплаты, предусмотренные статьями 146 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации, составляли в обществе 4 - 8 процентов от тарифной ставки (должностного оклада) и включались в облагаемую базу по налогу на доходы физических лиц.

В то же время, помимо указанных доплат, общество на основании коллективного договора приняло решение в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации о компенсационных выплатах работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые согласно пункту 3 статьи 217 Налогового кодекса Российской Федерации не подлежали обложению налогом на доходы физических лиц.

По мнению Министерства финансов Российской Федерации, высказанному в письмах от 27.04.2004 N 04-04-04/53 и от 28.12.2005 N 03-05-01-04/405, компенсации, выплачиваемые работодателем в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации, не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц на основании пункта 3 статьи 217 Налогового кодекса Российской Федерации.

При таких обстоятельствах с учетом пункта 7 статьи 3 Налогового кодекса Российской Федерации оспариваемые судебные акты подлежат оставлению без изменения, а заявление инспекции - оставлению без удовлетворения.

Учитывая изложенное и руководствуясь статьей 303, пунктом 1 части 1 статьи 305, статьей 306 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации, Президиум Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации

ПОСТАНОВИЛ:

Решение Арбитражного суда Челябинской области от 05.05.2005 по делу N А76-1078/05-46-383 и постановление Федерального арбитражного суда Уральского округа от 06.10.2005 по тому же делу оставить без изменения, заявление Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы по крупнейшим налогоплательщикам N 2 по Челябинской области - без удовлетворения.

Председательствующий

В.Н. ИСАЙЧЕВ

ПРИЛОЖЕНИЕ №4

Дело от 08.06.04 № 2-138/04 в Хорошевском районном суде г. Москвы по иску К. к ООО «БГК» о восстановлении на работе, внесении в трудовую книжку записей о переводах, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании компенсации за неиспользованный отпуск и компенсации морального вреда

Слово истцу

Истец К. обратился в суд с иском к ООО «БГК». В судебном заседании он поддержал свои исковые требования и выступил с просьбой об удовлетворении их в полном объеме.

В суде К. пояснил, что работал в ООО «БГК» в период с 18 октября 2002 г. по 4 июня 2003 г. в должности стажера частного охранника. Приказом от 04.06.03 № 13 он был уволен по подп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ – однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Истец считает, что его увольнение было незаконным, поскольку никакой тайны он не разглашал. Об увольнении он узнал лишь 16 декабря 2003 г., объяснений в письменном виде от него не потребовали, трудовую книжку и полный расчет в день увольнения не выдали.

К. просил признать незаконным приказ от 04.06.03 № 13, восстановить его на работе, внести запись о должностных изменениях в трудовую книжку, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула за период с 5 июня 2003 г. по день восстановления на работе, взыскать компенсацию за неиспользованный отпуск, а также компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб.

Слово ответчику

Представитель ответчика ООО «БГК» иск не признал, утверждая, что об увольнении К. узнал вовремя, а однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей состоит в том, что он снял копии официальных документов.

Исследования доказательств в суде

В судебном заседании было установлено, что между истцом К. и ООО «БГК» был заключен трудовой договор о выполнении им трудовых обязанностей по должности «частный охранник» с 18 октября 2002 г.

Приказом от 18.10.02 № 45 К. был назначен на должность стажера частного охранника с испытательным сроком 6 месяцев. В судебном заседании стороны подтвердили, что с 18 октября 2002 г. К. фактически выполнял трудовые обязанности по должности стажера частного охранника.

Позднее приказом от 01.02.03 № 17 К. был назначен старшим смены охраны объекта «Окружной проезд, дом 8» с 1 февраля 2003 г. Приказом от 31.05.03 № 21 К. был переведен с должности старшего смены охраны объекта «Окружной проезд, дом 8» на должность охранника. Истец в судебном заседании подтвердил, что указанные переводы имели место, однако они не были отражены в трудовой книжке, по какой причине – он не знает.

Государственной инспекцией труда в г. Москве была проведена проверка соблюдения законодательства о труде в ООО «БГК», которой было установлено, что в названной организации имеются нарушения трудового законодательства.

Обоснование позиции суда

Согласно ст. 66 ТК РФ трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше 5 дней, в случае если работа в этой организации является для него основной. В частности, он должен вносить в трудовую книжку записи о переводе работника с одной должности на другую в соответствии со ст. 66 ТК РФ.

Однако сведения об указанных переводах в трудовую книжку К. работодателем внесены не были.

Трудовая книжка К. была выдана лишь 16 декабря 2003 г., т. е. через 7 месяцев после увольнения, что противоречит норме ст. 80 ТК РФ, где прямо указано, что в последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним расчет. Доказательств того, что работодатель (ООО «БГК») принимал какие-либо меры для вручения истцу трудовой книжки, суду не было представлено.

Согласно подп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Из приказа от 04.06.03 № 13 об увольнении К. следует: он был уволен с 4 июня 2003 г. с должности стажера частного охранника по подп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ – за грубое нарушение трудовых обязанностей, выразившееся в снятии копий официальных документов на охраняемом объекте и присвоении их, что, по мнению ответчика, могло послужить причиной разглашения коммерческой тайны в интересах третьего лица.

Однако норма подп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ сформулирована законодателем иным образом, а именно: трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Таким образом, работодатель должен установить факт разглашения работником какой-либо из перечисленных в законе тайн. В данном случае К. был уволен лишь в связи с возможностью разглашения тайны, хотя само разглашение тайны не было установлено. Возможность разглашения тайны не указана в законе как основание к увольнению работника. В приказе об увольнении также не указано, копии каких конкретно официальных документов снял К.

Кроме того, никакого локального нормативного акта (Положения о коммерческой и служебной тайне) в ООО «БГК» не имеется; при приеме на работу К. не было разъяснено, какие сведения относятся к категории государственной, коммерческой, служебной и иной тайны, а также не была предложена на подпись должностная инструкция и не был представлен список сведений, составляющих охраняемую законом тайну, к которым К. имел допуск.

Таким образом, с учетом вышеперечисленных нарушений суд посчитал увольнение К. произведенным в нарушение действующего трудового законодательства, а его исковые требования о восстановлении на работе в должности охранника с внесением записи о переводах в трудовую книжку подлежащими удовлетворению.

Поскольку увольнение истца не соответствует трудовому законодательству, суд счел возможным удовлетворить его исковые требования о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула в период с 5 июня 2003 г. по день восстановления на работе в сумме 54 610 руб.

Сумма рассчитана следующим образом:

4725 руб. (среднемесячная заработная плата истца) : 22 дня (количество рабочих дней в месяце) = 215 руб. (среднедневная заработная плата истца);

215 руб. × 254 дней (время вынужденного прогула истца с 5 июня 2002 г. по 8 июня 2004 г.) = 54 610 руб.

Истец К. также просил взыскать с ООО «БГК» компенсацию за неиспользованный отпуск. Однако это требование удовлетворению не подлежит, т. к. компенсация за неиспользованный отпуск в сумме 4725 руб. ранее была начислена истцу и находилась на депоненте, поскольку не была им получена. Таким образом, суд счел невозможным взыскать в пользу истца названную сумму, т. к. она ранее была уже начислена и препятствий в ее получении у К. не имеется.

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

Суд счел возмещение морального вреда истцу в размере 1000 руб. достаточным и соразмерным тем нравственным страданиям, которые понес истец.

Взысканию с ответчика подлежит государственная пошлина в сумме 1712 руб., исчисленная в соответствии с Законом РФ от 09.12.91 № 2005-1 «О государственной пошлине» (в настоящее время утратил силу).

Решение суда

Исковые требования К. к ООО «БГК» о восстановлении на работе, внесении записей о переводах в трудовую книжку, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Восстановить К. на работе в должности частного охранника ООО «БГК» с 5 июня 2003 г. с внесением записи о переводах в трудовую книжку.

Взыскать с ООО «БГК» в пользу К. заработную плату за время вынужденного прогула в размере 54 610 руб., компенсацию морального вреда в сумме 1000 руб., а всего 55 610 (пятьдесят пять тысяч шестьсот десять) руб.

В остальной части иска отказать.

Взыскать с ООО «БГК» государственную пошлину в доход государства в сумме 1712 руб.

Решение в части восстановления на работе подлежит исполнению немедленно.

«Уважаемые председатель и члены государственной аттестационной комиссии!»

Вашему вниманию представляется выпускная квалификационная работа на тему «Содержание трудового договора», выполненная под руководством.

Это тема близка каждому человеку, который находится в трудовых отношениях, так как трудовым договором регламентируется значительная часть нашей жизни – время, которое мы проводим на работе. Следовательно, очень важно, чтобы трудовой договор был составлен юридически грамотно в четком соответствии с действующим трудовым законодательством.

В современных условиях данная тема имеет особую актуальность, что предопределяется следующими факторами:

* становлением и развитием рыночной экономики;
* процессом демократизации общественной жизни;
* процессом интеграции Российской Федерации в международные отношения;
* постоянно изменяющимися экономическими и социальными условиями;
* изменением трудового законодательства.

Целью исследования данной работы является анализ содержания трудового договора, изучение его условий и особенностей с учетом проблемных моментов, имеющихся в российском трудовом законодательстве.

Для выполнения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

во-первых, необходимо дать определение понятия «трудовой договор» в различных его юридических значениях, отвечающее современному уровню знаний;

во-вторых, раскрыть содержание трудового договора, охарактеризовать обязательные и дополнительные условия трудового договора с учетом изменений, внесенных в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 30.06.2006г. № 90-ФЗ.

в-третьих, осветить проблемные стороны условий трудового договора, подкрепленные примерами из судебной практики.

Объектом исследования дипломной работы выступает трудовое законодательство, гражданское законодательство, налоговое законодательство, практика применения трудового законодательства.

Предметом исследования является понятие и содержание трудового договора, их историческое развитие и эволюция в зависимости от смены социально-экономической и политико-правовой действительности.

На защиту вынесены следующие положения, выводы и предложения:

1. «Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя». Данное определение закреплено в ч. 1 ст. 56 ТК РФ от 30 декабря 2001г.

2. Содержание трудового договора является изменчивой правовой категорией, постоянно эволюционирует во времени и в пространстве в результате изменяющихся экономических, политических, социальных и правовых сфер жизни. Исходя из того, предлагаю обозначить принципы определения содержания трудового договора, которыми работодатель и работник должны руководствоваться при составлении трудового договора. К таким принципам относятся:

во-первых, условия трудового договора определяются по соглашению сторон;

во-вторых, условия трудового договора должны отражать специфику условий труда данного работника;

в-третьих, в тексте трудового договора следует избегать изложения нормативных актов;

в-четвертых, условия трудового договора, согласованные сторонами, могут быть изменены только по письменному соглашению между ним;

 в-пятых, условия трудового договора, устанавливаемые в договорном порядке, не должны ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством.

Считаю, что данные принципы придадут некую стабильность содержанию договора и обозначат границы законности включения дополнительных условий в трудовой договор.

3. Исследуя определение, понятие «трудовой договор» данное ч. 1 ст. 56 ТК РФ были выявлены несовершенства трудового законодательства. Исходя из этого, предлагаю следующие редакционные изменения ст. 56 ТК РФ.

1) Считаю, что следует дополнить определение трудового договора, посредством раскрытия термина «трудовая функция» путем включения следующего положения: «работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы», как это сделано в ст. 15 и ст. 57 ТК РФ. Тем самым привести в соответствие ст. 56 ТК РФ со статьями 15 и 57 ТК РФ и соблюсти единообразие применяемого термина «трудовая функция». Это позволит избежать подмены термина с помощью периодического употребления в нормативно – правовом акте.

Употребив в ст. 15 и ст. 57 ТК РФ данное положение, законодатель нарушил закон тождества, так как не указал его в ст. 56 ТК РФ. Избежать подмену тезиса (в данном случае понятие трудовая функция) можно лишь с помощью периодического употребления данного тезиса (понятия) в нормативном акте. Подобным образом нормотворческий орган обеспечит определенность и четкость содержания нормативного акта.

4. Исследуя содержание трудового договора, в частности ст. 57 ТК РФ и материалы правоприменительной практики были выявлены проблемы связанные с неоднозначным толкованием условий трудового договора и как следствие затруднительное или неправильное применений ряда условий.

В результате проведенного исследования выявлены возможности совершенствования ряда условий трудового договора, которые можно изложить в следующей редакции.

1) Условие о трудовой функции, возможно, дополнить следующим положением: «Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий, специальностей с указанием квалификационных требований должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в штатных расписаниях работодателей, в нормативных правовых актах предоставляющих льготы или налагающих ограничения, в квалификационных справочниках, утвержденных в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации».

С учетом того, что не все должности, профессии, специальности закреплены в квалификационных справочниках и наличие льгот или ограничений по определенным должностям, профессиям, специальностям предусматривается федеральными законами, а льготы могут предусматриваться штатным расписанием, то исходя из этого, на мой взгляд, можно предложить новую уточняющую редакцию условия о трудовой функции.

2) Абзац 8 ч. 2 ст. 57 ТК РФ изложить в следующей редакции: «условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы) и размер компенсаций за выполнение работы определенного характера».

В трудовом договоре с работником, которому поручается такая работа, следовало бы предусмотреть не только характер работы, но и компенсации, связанные с ее выполнением. Это соответствует положениям ст. 168.1 ТК РФ.

3) Дополнительное условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) можно изложить в следующей редакции: «о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой или иной), если сведения, составляющие такую тайну, получены работником в связи с выполнением своей трудовой функции».

На практике имеются случаи, когда условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) включается в трудовые договоры всех работников организации. Можно предположить, что этим способом работодатель пытается подстраховаться от возможной утечки информации с ограниченным доступом. Так как подобного рода информацию работник может получить не только в процессе исполнения своих трудовых обязанностей, но и от коллег, имеющих доступ к служебной, коммерческой тайне организации. Но согласно законам: «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-1, «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004г. № 98-ФЗ данное условие может быть предусмотрено в трудовом договоре только с таким работником, которому сведения, составляющие такую тайну, станут известными в связи с исполнением им своей трудовой функции.

4) Условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя можно изложить в следующей редакции: «условие об обязанности работника отработать после обучения по его профессии, специальности не менее установленного трудовым договором срока, если обучение проводилось за счет работодателя».

В Трудовом кодексе РФ применительно к данному условию не прописано положение о том, какую работу работник должен выполнять у работодателя после своего обучения. Возможно, что работодатель предложит работнику выполнять работу не по его профессии и специальности.

5. В заключение следует отметить то, что тема дипломной работы требует дальнейшей разработки с учетом складывающихся политических, экономических, социальных условий жизни, изменений, которые вносятся в российское трудовое законодательство. В настоящее время актуален вопрос об анализе норм Трудового кодекса РФ исследовании их логической структуры, выявлении противоречий, поэтому данную тему можно изучать с учетом логического толкования норм трудового права.

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993г. // Российская газета. – 25 декабря 1993г. [↑](#footnote-ref-1)
2. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.) // Международное публичное право. Сборник документов. Т. 1.- М.: БЕК, 1996. – С. 460 - 464. [↑](#footnote-ref-2)
3. См.: Курс российского трудового права. В 3 т.: Трудовой договор / Науч. ред. С. Б. Хохлов – СПб.: «Юридический центр Пресс», 2007. – Т. 3. – С. 62 – 63. [↑](#footnote-ref-3)
4. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – М.: СТАТУТ, 2006. – ч.1– С. 16. [↑](#footnote-ref-4)
5. См.: Акопова Е. М., Еремина С. Н. Договоры о труде. Ростов- на -Дону.: Изд-во «Феникс», 1995. – С. 14. [↑](#footnote-ref-5)
6. Кодекс законов о труде РСФСР от 09 декабря 1971г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. – № 50. – ст. 1007. [↑](#footnote-ref-6)
7. Кодекс законов о труде РСФСР от 09 ноября1922г. // Собрание Узаконений РСФСР. 1922. – № 70. – ст. 903. [↑](#footnote-ref-7)
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. – № 1 (ч. 1) – ст. 3. [↑](#footnote-ref-8)
9. См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – М.: Проспект, 2006. – С. 180. [↑](#footnote-ref-9)
10. См.: Трудовое право России: Учебник. / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2003. – С. 261. [↑](#footnote-ref-10)
11. См.: Егоров В.И. Харитонова Ю.В. Трудовой договор: Учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2007. – С. 28. [↑](#footnote-ref-11)
12. См.: Анисимов Л.Н. Трудовой договор, трудовые отношения // Трудовое право. – 2008. – №4. – С. 67 - 79. [↑](#footnote-ref-12)
13. Цит… Лушников А.М. О толковании трудового договора// Социальное и пенсионное право. – 2007. – № 2. – С. 26-29 [↑](#footnote-ref-13)
14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. – № 1 (ч. 1) – ст. 3. [↑](#footnote-ref-14)
15. См.: Трудовой договор. / Сост. Вареничева Т. – М.: Библиотека журнала «Социальная защита» РИЦ «Социздат», 2007. – С. 5. [↑](#footnote-ref-15)
16. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – М.: Проспект, 2006. – С. 181. [↑](#footnote-ref-16)
17. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. – № 1 (ч. 1) – ст. 3. [↑](#footnote-ref-17)
18. Егоров В.И. Харитонова Ю.В. Трудовой договор: Учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2007 – С. 34 – 35. [↑](#footnote-ref-18)
19. Егоров В.И. Харитонова Ю.В Гражданско-правовые свойства трудового договора. // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-19)
20. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 502 актуальных вопроса по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения. Практич. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: «Издательство «Юрайт», 2010. // СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-20)
21. См.: Лушникова М., Лушников А. Содержание трудового договора: теория и практика // Человек и труд. – 2005. – №10. – С. 56 – 62. [↑](#footnote-ref-21)
22. Трудовое право России: Учебник. / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2003. – С. 266. [↑](#footnote-ref-22)
23. См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – М.: Проспект, 2006. – С. 187–188. [↑](#footnote-ref-23)
24. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М.: Издательский Дом «Городец», 2007. – С. 76. [↑](#footnote-ref-24)
25. Интервью: Трудовой кодекс перекроили. [электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-25)
26. Федеральный закон от 30.06.2006г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных актов СССР и утративших силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // Российская газета от 07.07.2006г. №146. [↑](#footnote-ref-26)
27. Гражданский кодекс Российской Федерации Часть 1 от 30 ноября 1994г. №51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1994. – № 32. – ст. 3301. [↑](#footnote-ref-27)
28. Васильева М., Карсетская Е., Михайлов И., Шершнев А. Трудовой договор // Экономико-правовой бюллетень. – 2005. – № 7. – С.35 – 39. [↑](#footnote-ref-28)
29. Постановление Пленума Верховного Суда РФ « О применение судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 март 2004г. №2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. – №6. [↑](#footnote-ref-29)
30. Бондаренко Э.Н. Структурное подразделение организации работодателя как место работы // Трудовое право. – 2005. – № 10. – С. 13 – 16. [↑](#footnote-ref-30)
31. Там же С. 16. [↑](#footnote-ref-31)
32. Щур-Труханович Л.В. Условие о месте работы как обязательное условие трудового договора // Трудовое право. – 2005. – № 9. – С. 27 – 33. [↑](#footnote-ref-32)
33. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. – № 1 (ч. 1) – ст. 3. [↑](#footnote-ref-33)
34. См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – М.: Проспект, 2006. – С. 188–189. [↑](#footnote-ref-34)
35. Постановление Государственного комитета статистики РФ «Об утверждении унифицированных форм документации по учету труда и его оплаты» от 6 апрель 2001г. №26 // Финансовая газета. 2001. – № 20. [↑](#footnote-ref-35)
36. См.: Щур-Труханович Л.В. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-36)
37. Постановление Правительства РФ «О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» от 31 октября 2002г. № 787 // Собрание законодательства РФ. 2002. – N 44. – ст. 4399. [↑](#footnote-ref-37)
38. Постановление Министерства труда РФ «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» от 21 августа 1998г. № 37 – М.: Минтруд РФ, 1998. [↑](#footnote-ref-38)
39. Закон РФ «Об образовании» от 10 июля 1992г. №3266-1// Российская газета. – 31 июля 1992. – № 172. [↑](#footnote-ref-39)
40. См.: Дивеева Н.И. Содержание труда и трудовая функция работника: изменения в законодательстве и на практике // Трудовое право. – 2004. – № 12. – С. 35 – 37. [↑](#footnote-ref-40)
41. Орловский. Понятие, стороны, содержание трудового договора // Закон. – 2005. – №1 – С. 4 – 9. [↑](#footnote-ref-41)
42. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. – № 1 (ч. 1) – ст. 3. [↑](#footnote-ref-42)
43. См.: Васильева М., Карсетская Е., Михайлов И., Шершнев А. Указ. Работа. С.37. [↑](#footnote-ref-43)
44. Щур-Труханович Л.В. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-44)
45. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2 от 5 августа 2000г. № 117-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2000. – № 32. – ст. 3340. [↑](#footnote-ref-45)
46. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. – № 1 (ч. 1) – ст. 3. [↑](#footnote-ref-46)
47. Щур-Труханович Л.В. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-47)
48. Там же. [↑](#footnote-ref-48)
49. Там же. [↑](#footnote-ref-49)
50. Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования» от 16 июля 1999г. № 165-ФЗ. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1999. – № 29. – ст. 3686. [↑](#footnote-ref-50)
51. Васильева М., Карсетская Е., Михайлов И., Шершнев А. Указ. Работа. С.38. [↑](#footnote-ref-51)
52. Щур-Труханович Л.В. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-52)
53. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. – № 1 (ч. 1) – ст. 3. [↑](#footnote-ref-53)
54. См.: Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Необходимые условия трудового договора: проблемы их отражения в трудовом договоре // Современное право. – 2007. – №4. – С. 65 – 68. [↑](#footnote-ref-54)
55. Королькова Т. Анализ новых положений раздела «трудовой договор» Трудового кодекса РФ // Вопросы трудового права. – 2007. – №7. – С. 2 – 8. [↑](#footnote-ref-55)
56. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. – № 1 (ч. 1) – ст. 3. [↑](#footnote-ref-56)
57. Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2008. – С. 51. [↑](#footnote-ref-57)
58. Щур-Труханович Л.В. Условие о месте работы как обязательное условие трудового договора // Трудовое право. – 2005. – № 9. – С. 27- 33. [↑](#footnote-ref-58)
59. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. – № 1 (ч. 1) – ст. 3. [↑](#footnote-ref-59)
60. См.: Костян И.А. Обособленное структурное подразделение организации и его значение для содержания трудового договора // Справочник кадровика. – 2008. – № 8. – С. 8 – 14. [↑](#footnote-ref-60)
61. Козлова Г.А. Трудовой договор: понятие и содержание // Трудовое право. – 2006. – № 2. – С. 18 – 37. [↑](#footnote-ref-61)
62. Там же. С. 29. [↑](#footnote-ref-62)
63. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. – № 1 (ч. 1) – ст. 3. [↑](#footnote-ref-63)
64. Федеральный закон РФ « О прокуратуре Российской Федерации» от 17 января 1992г. N 2202-1 // Собрание законодательства РФ. 1995. – N 47. – ст. 4472. [↑](#footnote-ref-64)
65. Щур-Труханович Л.В. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-65)
66. Закон РФ «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-1. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997 – № 41. – стр. 8220-8235. [↑](#footnote-ref-66)
67. Щур-Труханович Л.В. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-67)
68. Гражданский кодекс Российской Федерации Часть 1 от 30 ноября 1994г. №51-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. – № 32. – ст. 3301. [↑](#footnote-ref-68)
69. Федеральный закон РФ «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004г. № 98-ФЗ. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. – № 32. – ст. 3283. [↑](#footnote-ref-69)
70. Цит. по Анисимов А.Л. Правовая защита охраняемой законом тайны в трудовых отношениях // Трудовое право. – 2003. – №8. – С. 42 - 48. [↑](#footnote-ref-70)
71. См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) 5-е изд. / Под. общ. ред. В.И. Шкатуллы Норма, 2007. – С. 130. [↑](#footnote-ref-71)
72. Кондратьева Е.В. Трудовой договор. Заключение, изменение, прекращение. – М.: Омега-Л, 2006. – С. 14. [↑](#footnote-ref-72)
73. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. – № 1 (ч. 1) – ст. 3. [↑](#footnote-ref-73)
74. Постановление Правительства РФ «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» от 19 сентября 1995г. № 942. // Российская газета. – 4. октября 1995 – N 193. [↑](#footnote-ref-74)
75. Мюллер Б. Обязательные выплаты и соцпакет // Вопросы трудового права. – 2007. – №7. – С.18 – 23. [↑](#footnote-ref-75)
76. См.: Щур-Труханович Л.В. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-76)
77. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. – № 1 (ч. 1) – ст. 3. [↑](#footnote-ref-77)