План.

Введение.

Глава I. Правовая характеристика трудового договора.

1.1. Понятие трудового договора.

1.2. Стороны трудового договора.

1.3. Содержание трудового договора.

1.4. Виды трудового договора.

Глава II. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.

Заключение.

Список использованной литературы.

Введение.

Динамизм трудового права Российской Федерации, обусловленный переходом к рыночной экономике, активизацией издания законов по ряду вопросов труда, требует оперативного анализа новейшего трудового законодательства и практики его применения, а также достижений науки трудового права.

Новый Трудовой Кодекс содержит целый ряд принципиально новых подходов к регулированию трудовых отношений.

Прежде всего, в нем значительное внимание уделяется развитию непосредственно договорных отношений между работодателями и работниками: как коллективных, так и индивидуальных.

В этой связи особенно возрастает значение трудового договора как основополагающего акта, на основании которого возникают трудовые отношения.

Свобода предложения рабочей силы и свобода спроса, установление свободной цены на рабочую силу в условиях рыночной экономики наилучшим образом достигается при договорном методе возникновения трудовых отношений.

Сегодня неизбежно повышение договорного регулирования трудовых отношений. Именно договорная форма, как подчеркивают многие правоведы, естественна для рыночной системы, ибо она предполагает добровольность сделки, ориентирует на поиск компромисса[[1]](#footnote-1).

Принятие трудового Кодекса Российской Федерации обусловило новое понимание понятия «трудовой договор», в отличие от «социалистического» трудового договора.

Новый закон направлен на развитие договорных отношений в области труда и создает более гибкие правовые рамки для сторон трудового договора, он также устанавливает существенные трудовые гарантии для работников и требует их обязательного обеспечения работодателями.   
При разработке Кодекса были учтены многие практические положения, возникшие в ходе социально-экономических преобразований в стране, международный опыт, интересы сторон социального партнерства. Значительно усилена роль государственных органов по труду, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Значимость трудового законодательства в обществе неоспорима и обусловлена, прежде всего, его социальной ролью: с одной стороны, это - правовая защита и трудовые гарантии гражданам, с другой - соблюдение интересов работодателя для обеспечения эффективного производства. При очевидной противоположности интересов сторон трудовых отношений, абсолютно понятна необходимость поиска компромисса путем переговоров. Однако, совершенно очевидно и то, что такие права и гарантии, как здоровые и безопасные условия труда, нормирование и оплата труда, режим труда и отдыха, ежегодный оплачиваемый отпуск, социальное страхование и т.п. должны быть обеспечены хотя бы на минимальном уровне абсолютно всем работникам.

В настоящей работе будет определено понятие трудового договора, его содержание, сформулированы его специфические признаки и проведено отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.

**Глава I. Правовая характеристика трудового договора.**

**1.1. Понятие трудового договора.**

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, принудительный труд запрещён; каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Распоряжение способностью к труду является исключительным правом человека. Трудовой договор (контракт) выступает основной формой реализации принципа свободы труда. Трудовой договор – основной институт трудового права, отражающий характерные особенности трудовых отношений. Трудовой договор является правовой формой индивидуального регулирования труда в организациях, основой для развития трудовых отношений[[2]](#footnote-2).

В науке трудового права трудовой договор рассматривают в следующих двух аспектах: как соглашение работника с работодателем о труде на данном предприятии и как важнейший институт трудового права, определяющий нормы трудового договора: его заключение, изменение и прекращение. Трудовой договор как соглашение о работе является юридическим фактом, который порождает трудовое правоотношение работника, и необходимой предпосылкой для распространения на него трудового законодательства и возникновения других правоотношений, непосредственно связанных с трудовым.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка[[3]](#footnote-3). В тексте нового Кодекса термин "трудовой дого­вор (контракт)", применявшийся ранее в КЗоТ РФ, заменен во всех случаях термином "трудовой договор''. Основные трудовые права и гарантии, предостав­ляемые гражданам, законодательство РФ связывает с трудовым договором. Согласно ст. 37 Конституции РФ установленные федеральным законом продолжитель­ность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск гарантируются толь­ко тому гражданину, который работает по трудовому договору. И именно с трудовым договором связаны другие гарантии и компенсации, предусмотренные за­конодательством, для работника. Правовое значение трудового договора - в том, что он является основанием возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника. По трудовому договору работник становится членом данного трудового коллектива и приобретает дополнительные льготы, установленные коллективным договором и социально-партнерскими соглашениями, а также право на участие в управлении организацией (ст. 52 Кодекса). С заключением трудового договора на его стороны распространяются трудовые права и обязанности, предусмотренные другими институтами трудового права (по ограничению рабочего времени, отпускам, по оплате, охране труда и т.д.). Таким образом, трудовой договор является основанием распространения на работника общего и специального трудового законодательства. Трудовой договор - это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это делать через другое лицо. Поэтому данный договор охраняет личность работника, его здоровье, честь и достоинство. Трудовой договор, отражая индивидуальный способ регулирования труда, может предусмотреть дополнительные трудовые льготы для работника.

Причем необходимо помнить, что согласно новому Трудовому Кодексу трудовой договор уже считается заключенным с момента фактического допущения работника к работе.

Так, интересно будет рассмотреть материалы судебной практики, в частности, Определение СК Верховного Суда РФ от 15 декабря 1998 г[[4]](#footnote-4).

"Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен"

Кириченко обратился в суд с иском к АОЗТ "Ареопаг ЭКС ЛТД" о внесении в трудовую книжку записей о приеме на работу в качестве главного специалиста, об увольнении по сокращению штатов, о взыскании заработной платы (за период c 1 сентября 1994 г. по день вынесения решения суда) и двухмесячного выходного пособия по сокращению штата.

Решением Тверского межмуниципального суда Центрального административного округа г.Москвы (оставленным без изменения судебной коллегией по гражданским делам Московского городского суда) в иске Кириченко отказано.

Президиум Московского городского суда оставил без удовлетворения протест прокурора г.Москвы, в котором ставился вопрос об отмене решения и кассационного определения.

Заместитель Председателя Верховного Суда РФ в протесте поставил вопрос об отмене судебных постановлений.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ 15 декабря 1998 г. протест удовлетворила, указав следующее.

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд исходил из того, что факт заключения трудового соглашения между истцом и ответчиком в судебном заседании не нашел своего подтверждения.

Однако с таким выводом согласиться нельзя. Согласно ст.18 КЗоТ РФ трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

В связи с этим трудовой договор считается заключенным, если выполнение работы без издания приказа поручено должностным лицом, обладающим правом приема на работу, либо когда работа выполнялась с его ведома.

Из приобщенного дела Пресненского межмуниципального суда Центрального административного округа г.Москвы усматривается, что истец был фактически допущен к работе и выполнял поручение вице-президента АОЗТ "Ареопаг ЭКС ЛТД", деньги за июль - август Кириченко заплатили.

В материалах дела имеется копия подписанного генеральным директором фирмы "Эксремос" пропуска для входа в здание, занимаемое ответчиком, но указанному обстоятельству суд оценки не дал, сославшись на то, что в помещении АОЗТ "Ареопаг ЭКС ЛТД" истец работал над темой "Механизм расчетов и платежей России по товарам топливной группы с бывшими союзными республиками", но это не может служить основанием к удовлетворению иска.

Однако именно данный аргумент Кириченко привел для подтверждения своих исковых требований, отметив, что выполнял указанную работу по поручению руководства.

Отказывая в удовлетворении требований о внесении записи в трудовую книжку о приеме на работу и об увольнении по сокращению штата, суд сослался на отсутствие в представленном ответчиком штатном расписании, утвержденном 3 января 1994 г., должности главного специалиста.

Между тем это не свидетельствует о том, что истец не был принят на работу и не выполнял ее. Отсутствие соответствующей должности в штатном расписании является основанием для увольнения работника по сокращению штата.

Более того, в штатном расписании, имеющемся в материалах дела, нет и должности вице-президента АОЗТ "Ареопаг ЭКС ЛТД", занимаемой Бутеевым, представлявшим интересы ответчика в Пресненском межмуниципальном суде Центрального округа г.Москвы. Суд же этот факт оставил без внимания.

Суд, не учтя обстоятельства, свидетельствующие о фактическом допуске истца к работе лицом, обладающим правом приема на работу, выполнении его заданий, выплате заработной платы (что не оспаривалось ответчиком в судебном заседании), наличии пропуска для входа в здание, занимаемое ответчиком, необоснованно отказал в удовлетворении исковых требований и не применил соответствующие этим правоотношениям нормы материального права.

Указание в постановлении президиума на то, что истец выполнял работу за вознаграждение и это является соглашением гражданско-правового типа, ошибочно, так как не подтверждается материалами дела.

При таких обстоятельствах судебные постановления нельзя признать законными.

Поэтому судебные решения подлежат отмене, а дело - направлению на новое рассмотрение.

**1.2. Стороны трудового договора.**

 Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Гражданин становится работником, заключив трудовой договор, на все время его действия. Второй стороной трудового договора является работодатель в лице определенного предприятия, учреждения, организации (в том числе фирмы, акционерного общества, производственного кооператива, частного предпринимателя или иного работодателя, принимающего гражданина на работу по трудовому договору). Стороны могут заключить трудовой договор, если обе обладают трудовой праводеликтоспособностью как признаваемой законодательством способностью быть стороной трудового договора, субъектом трудового правоотношения.

Согласно ст. 20 Трудового кодекса работником яв­ляется физическое лицо, вступившее в трудовое отно­шение с работодателем на основании трудового догово­ра, иных актов и лично выполняющее определенную работу (трудовую функцию) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка[[5]](#footnote-5).

По общим правилам вступить в трудовое отношение может лицо, достигшее 16 лет. В случаях получения основного общего образования или оставления общеоб­разовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие 15 лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим 14 лет, для выполнения в свободное, от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не наруша­ющего процесса обучения (ст. 63 ТК).

Работодатель — это физическое лицо (гражданин) либо юридическое лицо (организация), состоящее в тру­довых отношениях с работником на основании заклю­ченного трудового договора, иных актов и являющееся стороной указанного договора. В установленных зако­нодательством случаях в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Права и обязанности работодателя в трудовом отношении осуществляются им самим (фи­зическим лицом) и (или) органами управления юриди­ческого лица (организации) в порядке, установленном законом, иными нормативными правовыми актами, уч­редительными документами организации и локальны­ми нормативными актами (ст. 20 ТК).

Предприятие, учреждение, организация может быть стороной трудового договора, не являясь юридическим лицом. Это филиалы, представительства юридических лиц, которым последнее передало право приема и увольнения работников этого филиала; они имеют самостоятельный счет в банке по оплате труда и план по труду. От имени организации, предприятия, учреждения выступает его руководитель, обладающий правом приема и увольнения. Обе стороны свободны и равноправны в выборе другой стороны трудового договора. Закон установил некоторые ограничения для работодателя, обязывая его принять по квоте инвалида или другое лицо, молодого заявленного им для подготовки специалиста, а также запрещая (ст. 64 Кодекса) необоснованный отказ в приеме на работу, т.е. не по деловым качествам, и дискриминацию при приеме, т.е. какие-либо преимущества или ущемление прав не по деловым качествам.

Обеспечение прав работников и работодателей  требует от них ответных действий. Взаимные обязанности сторон трудового отношения составляют важный принцип регулирования трудовых отношений. Статья 2 ТК РФ предусматривает обязанности сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора.

Заключая трудовой договор, работодатель берет на себя обязательства обеспечить работника работой, обусловленной этим договором. Если работник предупредил работодателя об отсутствии работы, но работода­тель по каким-либо причинам работу не предоставил, то он должен оплатить работнику время простоя в раз­мерах, установленных ст. 157 ТК РФ[[6]](#footnote-6).

Работодатель обязан обеспечить работнику усло­вия труда, соответствующие требованиям охраны тру­да. Под условиями труда в данном случае понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспо­собность и здоровье работника (ст. 9 ТК РФ). Трудовым договором устанавливается обязанность работодателя выплачивать заработную плату работнику своевременно и в том объеме, который определен этим договором. По общим правилам, установленным ст. 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается ра­ботнику не реже чем каждые полмесяца в день, определенный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором или трудовым договором.

Коллективными договорами либо локальными нор­мативными актами организации не могут устанавливать­ся сроки выплаты заработной платы, ухудшающие по­ложение работников по сравнению с законодательством, например не может предусматриваться выплата работ­никам заработной платы один раз в месяц. В то же вре­мя сам работник может обратиться к работодателю с просьбой о выплате начисленной заработной платы не каждые полмесяца, а один раз в месяц, если это по каким либо причинам ему более удобно.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить ра­боту на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, когда приостановка работы в соответ­ствии с Кодексом невозможна (ст. 142 ТК).

Законодательством установлена материальная ответ­ственность работодателя за нарушение сроков выплаты работникам заработной платы.

Обязанности работника. Работник обязан:

* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
* незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
* На работников отдельных категорий законами и иными нормативными правовыми актами возлага­ются некоторые общие дополнительные обязатель­ства, связанные со спецификой выполняемой ими работы[[7]](#footnote-7).

**1.3. Содержание трудового договора.**

Под содержанием трудового договора понима­ются все условия, определяющие права и обязаннос­ти его сторон - работника и работодателя. Эти усло­вия устанавливаются законами, иными нормативны­ми правовыми актами о труде либо определяются са­мими сторонами.

В трудовом договоре могут быть индивидуализи­рованы условия труда, а также повышены гарантии для отдельно взятого работника, если это не противоречит предписаниям законов, иных нормативных правовых актов, соглашению, коллективному договору и локальным нормативным актам.

Условия трудового договора не могут снижать уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде (ст. 9 ТК РФ). Условия, ухудшающие положение работников, являются недействительными. Добровольное согласие работника на условия, ухуд­шающие его положение, не освобождает работодателя от установленной законодательством ответственности за нарушение законов и иных нормативных правовых ак­тов о труде.

Трудовой договор включает в себя обязательные условия, при которых договор невозможен, а также дополнительные условия, без которых он возможен.

Существенные условия трудового договора. В ч. 2 ст. 57 ТК РФ перечислены условия, которые являются необходимой составной частью любого трудо­вого договора.

1. Под местом работы конкретного работника пони­мается соответствующая организация (филиал, предста­вительство), ее структурное подразделение (цех, отдел, лаборатория, управление и др.) с учетом их территори­ального расположения на день заключения договора. Место работы в трудовом договоре может быть конкре­тизировано (например, указанием на тип автомобиля, на котором будет работать его водитель; указанием на, то, что работник будет обслуживать различные подраз­деления организации, расположенные на разных тер­риториях, и т. д.).
2. Дата начала работы определяется соглашением сторон при заключении трудового договора. Эта дата связывается с началом действия договора, который всту­пает в силу со дня его подписания работником и рабо­тодателем, если иное не установлено федеральными за­конами, иными нормативными правовыми актами или самим договором (ст. 61 ТК РФ). Трудовой договор считается вступившим в силу и тогда, когда он не был надлежащим образом оформлен, но работник был до­пущен к работе с ведома или по поручению работодате­ля или его представителя. В этом случае договор всту­пает в силу со дня, когда работник фактически присту­пил к работе.
3. При заключении трудового договора работник прежде всего договаривается с работодателем о харак­тере той работы, которая должна будет им выполняться. В договоре указывается наименование профессии или должности, а также специальность и квалифика­ция, характеризующие трудовую функцию работника, обусловленную соглашением сторон.

Дополнительные условия трудового договора. К числу условий, которые могут содержаться в трудовом договоре по ус­мотрению сторон, то есть являются необязательными, ст. 57 ТК относит, в частности:

 условие об испытании с указанием конкретного срока испытания;

Испытание при приеме на работу устанавливается по соглашению сторон с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Если стороны договорились об установлении испытания, это должно быть прямо указано в са­мом трудовом договоре. Если же условие об испытании не было оговорено при заключении трудового договора и не предусмотрено в нем, считается, что работ­ник принят на работу без испытания[[8]](#footnote-8).

Порядок установления испытания, предельная его продолжительность, а также категории лиц, для которых не может быть установлено испытание, закреплены ст. 70 ТК. Срок испытания при приеме на работу, как общее правило, не может превышать трех месяцев. Иной срок, но не более шести месяцев, может быть уста­новлен руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и его заместителям, руководителю филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения. Часть 4 ст. 70 ТК определяет категории лиц, для которых не может быть уста­новлено испытание при приеме на работу:

* лица, поступающие на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
* беременные женщины;
* лица, не достигшие возраста 18 лет;
* лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высше­го профессионального образования и впервые поступающие на работу по получен­ной специальности;
* лица, избранные (выбранные) на выборную должность на оплачиваемую ра­боту;
* лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

 Граждане принимаются на работу на основании заключенного в письменной форме (в 2-х экземплярах, по одному каждой стороне) трудового договора. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации (его руководителя, имеющего право приема и увольнения), который объявляется работнику под расписку. Если фактически гражданин допущен к работе без заключения трудового договора, то это считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. И эта формулировка без ее подкрепления нормой об ответственности за неоформление надлежащим образом приема на работу нередко используется работодателями для незаключения письменного трудового договора.

Работнику, приглашенному с другого производства по согласованию между руководителями старого и нового места работы, не может быть отказано в заключении трудового договора. Отказ может быть оспорен в суде как необоснованный. В некоторых случаях заключению трудового договора должен предшествовать еще какой-то акт. Так, инвалид, принимаемый по квоте, должен иметь от службы занятости направление по квоте и медицинскую справку о его трудовой рекомендации. Лица, принимаемые по конкурсу или на выборные должности, должны быть избраны по конкурсу или выборам. Для определенных видов труда и категорий трудящихся до заключения трудового договора надо пройти медицинский осмотр (например, подросткам до 18 лет и лицам, принимаемым на работы с вредными и тяжелыми условиями труда): в детские учреждения, больницы, учреждения общественного питания (повара, официанты), пищевые торговые учреждения. Некоторые лица после заключения трудового договора должны быть утверждены в данной должности (например, распорядители кредитов). Руководители государственных предприятий принимаются по контракту сроком на 5 лет, и условия контракта должны быть согласованы с соответствующим трудовым коллективом[[9]](#footnote-9).

 При приеме на работу гражданин должен предъявить (ст. 65 ТК) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, кроме случаев поступления на работу впервые и на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, а демобилизованные и подлежащие призыву - военный билет. При приеме специалистов предъявляется документ о специальном образовании, при приеме водителя, машиниста - еще и права на вождение определенного типа машины, локомотива. Инвалид дополнительно представляет трудовую рекомендацию МСЭК. Если гражданин впервые поступает на работу и у него нет трудовой книжки, то он представляет справку о его последней занятости (домохозяйка, учащийся и т.д.). Запрещено требовать при приеме на работу документы помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики, если для этой работы они не требуются).

**1.4. Виды трудового договора.**

Новый Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ), как и ранее действовавший КЗоТ РФ, предусматривает два вида трудовых договоров в зависимости от срока их действия:

- трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок (стороны договора не оговаривают продолжительность его действия);

-  срочные трудовые договоры.

 В соответствии со ст. 58 ТК РФ срочные трудовые договоры заключаются на определенный срок, как правило, не пре­вышающий 5 лет. На срок более 5 лет трудовой договор может быть заключен лишь в случаях, прямо указан­ных в ТК РФ либо в ином федеральном законе. Заключение срочных трудовых договоров в соответствии с общими требованиями ТК РФ (случаи, отнесенные к первой группе) допускается:

1. Для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. Принципиально здесь то, что предлагаемое место работы (должность) несвободно. Оно занято работником, который по каким-либо причинам отсутствует, но в соответствии с законодательством место работы (должность) за ним сохраняется. Например, на время нахожде­ния работника в длительной командировке, в отпуске по уходу за ребенком и др.

Срок договора в данном случае зависит от времени возвращения работника к исполнению своих трудовых обязанностей.

2. Работники, заключившие трудовой договор на срок до 2-х месяцев, в ранее действовав­шем законодательстве назывались временными работниками. Трудовой договор с работником заключается на срок до 2-х месяцев для выполнения каких-либо временных работ (ст. 59 ТК РФ). При этом на таких работников полностью распространяется трудовое законодательство, но с определенными изъятиями. Так, они оформляются на работу так же, как и постоянные работники, заключив трудовой договор в письменной форме, но при этом они предупреждаются о том, что принимаются на работу на срок до 2-х месяцев. Более того, в приказе (распоряжении) о приеме на работу, а также в письменной форме трудового договора должна быть сделана запись, что данный работник принят на работу на срок до 2-х месяцев, или указан срок его работы, например с 15 апреля по 20 мая 2002 г. В противном случае будет считаться, что работник принят на постоянную работу со дня заключения с ним трудового договора[[10]](#footnote-10).

3. Для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устране­ния последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств (например, для устранения последствий пожара, взрыва и т. п.). Так как закон не определяет максимальный или минимальный срок, на который может быть заключен трудовой договор при указанных обстоятельствах, в каждом конкретном случае он определяется по соглашению сторон.

Если срок такого трудового договора не превышает 2 месяцев, возникшие трудовые отношения должны регулироваться с учетом особенностей, установленных ст. 289-292 ТК РФ в отношении лиц, заключающих трудовые договоры на срок до 2 месяцев.

4. Для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг. Под обычной деятельностью в данном случае следует понимать такие виды работ, которые соответствуют основным направлениям деятельности организа­ции, закрепленным в ее уставе.

В качестве примера работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, закон называет проведение реконструкции, монтажа, пусконаладочных работ. В зависимости от характера (вида) обычной деятельности организации это могут быть и другие работы (например, ремонтные, строительные и т. п.). Однако во всех случаях работы, выходящие за рамки обычной (основной) деятельности организации, для выполнения которых могут заключаться срочные трудовые договоры, должны носить временный (срочный) характер.

5. С лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период вре­мени или для выполнения заведомо определенной работы, а также для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой.

6. Для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работ­ника, а также работ, выполняемых работниками, обучаю­щимися по дневным формам обучения. Трудовой договор в этом случае заключается на срок, установленный для прохождения стажировки или профессионального обучения.

7. С лицами, избранными на определенный срок в состав выборного органа или на выборную опла­чиваемую должность, а также в случае поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечени­ем деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной влас­ти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объе­динениях.

8. С лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ. В данном случае речь идет только о временных работах. Если работа, на которую гражданин направлен органами службы занятости, носит постоянный характер, заключение с ним срочного трудового договора допускается лишь на общих основа­ниях, т.е. с учетом ограничений, установленных законом для заключения срочных трудовых договоров.

9. С лицами, которым в связи с состоянием здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера. Ме­дицинское заключение такого рода вправе выдать лишь тот орган или учреждение, которым такое право предоставлено (например, клинико-экспертные комиссии, учреж­дения медико-социальной экспертизы и др.)[[11]](#footnote-11).

 Есть ряд срочных трудовых договоров, непосредственно предусмотренных законом. Так, ст. 59 Кодекса устанавливает, что срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя или работника в 20 случаях, указанных в ней и других предусмотренных федеральными законами, в том числе с руководителем организации, его заместителем, главным бухгалтером, с педагогическими работниками образовательных учреждений, с государственными служащими; для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ученические для получения профессии на производстве данного работодателя сроком до 6 месяцев.  
     Срочный договор может быть заключен на любой другой срок не свыше 5 лет. Следовательно, из 32 видов трудовых договоров более 12 - с неопределенным сроком и 20 срочных. Одним из оговариваемых сторонами трудовых договоров необходимых условий должно быть условие о виде соответствующего договора, иначе это будет обычный трудовой договор для постоянной работы.

Здесь будет интересным рассмотреть материалы судебной практики. Так, еще по старому КЗоТу было вынесено определение СК Верховного Суда РФ от 28 марта 2000 г.[[12]](#footnote-12) "Срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника,

а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (ч.2 ст.17 КЗоТ РФ)"

М. обратилась в суд с иском к муниципальному учреждению здравоохранения "Стоматологическая поликлиника-2" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за вынужденный прогул, при этом сослалась на следующие обстоятельства. В 1990 году она была принята на работу в качестве заместителя главного врача по лечебной части на неопределенный срок. В 1995 году администрация ей предложила заключить контракт сроком на один год, с тех пор такие контракты заключались ежегодно. 16 января 1997 г. по предложению главного врача заключен трудовой договор сроком на три месяца, по истечении которого она была уволена по п.2 ст.29 КЗоТ РФ, что истица считает незаконным.

Решением Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа (оставленным без изменения судебной коллегией суда Ханты-Мансийского автономного округа) в иске отказано.

Президиум суда Ханты-Мансийского автономного округа протест заместителя Председателя Верховного Суда РФ об отмене судебных постановлений и направлении дела на новое рассмотрение оставил без удовлетворения.

Заместитель Председателя Верховного Суда РФ в протесте поставил вопрос об отмене всех судебных постановлений.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ 28 марта 2000 г. протест удовлетворила, указав следующее.

Разрешая дело, суд первой инстанции исходил из того, что, начиная с января 1995 г., с истицей заключался срочный трудовой договор сроком на один год, с 16 января 1997 г. - на три месяца и по истечении этого времени администрация вправе была уволить истицу по п.2 ст.29 КЗоТ РСФСР (по истечении срока контракта).

В решении суд сослался на то, что контракты М. заключала и подписывала по доброй воле, нарушений ее прав при этом не допущено.

С выводами суда нельзя согласиться, поскольку они сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

В соответствии с ч.1 ст.17 КЗоТ РФ трудовой договор (контракт) может быть заключен: на неопределенный срок; на определенный срок не более пяти лет; на время выполнения определенной работы.

Срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (ч.2 ст.17 КЗоТ РФ).

Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ в п.10 постановления от 22 декабря 1992 г. N 16 "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров" (в ред. постановлений Пленума от 21 декабря 1993 г. N 11 и от 25 октября 1996 г. N 10 с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Пленума от 15 января 1998 г. N 1), если трудовой договор (контракт) с работником прекращен по мотивам истечения срока после введения в действие Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР" и работник оспаривает такое увольнение, законность прекращения трудового договора (контракта) должна оцениваться в соответствии с ч.2 ст.17 КЗоТ РФ.

При разрешении дела суд принял во внимание, что срочный трудовой договор истицей был заключен добровольно.

Между тем для правильного разрешения дела правовое значение имели другие обстоятельства. В частности, обращалась ли М. с заявлением о заключении контракта, позволяли ли условия выполнения ею своих служебных обязанностей осуществлять их в рамках трудового договора, заключенного на неопределенный срок, предоставляло ли заключение срочного трудового договора льготы и преимущества истице, которые она не могла получить, работая постоянно в занимаемой должности.

В материалах дела заявления М. о переходе на работу по контракту нет.

Кроме того, ответчиком не представлены доказательства того, что в рамках трудового договора, заключенного на неопределенный срок, истица продолжать работу не могла, а поэтому с ней с 1995 года ежегодно заключался контракт.

В решении суд не указал на льготы и преимущества, предоставляемые в рамках срочного трудового договора, которые М. не могли быть предоставлены при условии работы на постоянной основе.

Следовательно, заключение срочного трудового договора без учета характера предстоящей работы, условий ее выполнения, вопреки интересам работника, обратившегося с заявлением о приеме на работу на неопределенный срок, при отсутствии обстоятельств, ограничивающих время действия трудового договора, противоречит трудовому законодательству (ч.2 ст.17 КЗоТ РФ).

С учетом требований закона заключение с работником срочного трудового договора не дает основания для его прекращения по истечении срока, на который он заключен.

Оставляя протест заместителя Председателя Верховного Суда РФ без удовлетворения, президиум Верховного суда автономного округа считал, что ежегодно истица добровольно заключала с администрацией срочные трудовые договоры и, следовательно, не имеется оснований полагать, что при этом нарушались ее трудовые права и интересы. Президиум сослался на заявление М. от 31 марта 1997 г. о продлении контракта на новый срок и на отказ в таком продлении с учетом мнения профсоюзного комитета.

Кроме того, президиум суда указал, что непосредственной причиной увольнения М. послужили результаты проверки, проведенной в стоматологической поликлинике в феврале 1997 г., выявившие ненадлежащее исполнение истицей служебных обязанностей.

Однако с такими выводами согласиться нельзя по следующим основаниям.

Заключение срочного трудового договора может иметь место только в случаях, предусмотренных ч.2 ст.17 КЗоТ РФ.

Возможность его заключения в иных случаях не зависит от волеизъявления сторон в трудовом договоре, так как при этом ограничиваются права работника. Он может быть уволен по дополнительным основаниям, предусмотренным трудовым законодательством для расторжения договора, заключенного на неопределенный срок, по истечении срока.

Обосновывая правомерность отказа в продлении срока трудового договора по заявлению М. от 31 марта 1997 г., президиум сослался на то, что такой отказ сделан с учетом мнения профсоюзного комитета.

Между тем мнение профсоюзного комитета предприятия не имеет правового значения для заключения либо продления трудового договора, заключенного работником с администрацией. Не имеют правового значения для решения вопроса о правомерности прекращения трудового договора с М. результаты проверки, проведенной в поликлинике в феврале 1997 г., поскольку основанием для прекращения трудового договора явились не упущения в работе истицы, выявленные проверкой, а истечение срока трудового контракта, заключенного на три месяца.

При таких обстоятельствах судебные постановления подлежат отмене, а дело - направлению на новое судебное рассмотрение в суд первой инстанции.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. Поступление на работу всегда является добровольным. Поэтому юридически поступление-прием на работу оформляется трудовым договором (контрактом) между работником и работодателем, то есть администрацией предприятия, учреждения. Трудовой договор - это соглашение об условиях труда и прежде всего о той трудовой функции, которую будет исполнять работник.

Трудовой договор может быть срочным или бессрочным. Условие о том, будет ли трудовой договор ограничен определённым сроком, оговаривается сторонами при приёме работника на работу. Срочный договор заключается на определенный срок, по истечении которого он либо продлевается, либо прекращается и работник увольняется с работы. Досрочно этот договор может быть прекращен по основаниям, указанным в законе. Например, трудящийся может расторгнуть срочный трудовой договор досрочно, если администрация не выполняет взятых на себя по договору обязательств, а также по болезни и иным уважительным причинам.  
Срок действия бессрочного трудового договора не определяется. Ст.58 ТК РФ устанавливает общее правило заключения трудового договора (контракта) - на неопределенный срок, т.е. на постоянную работу.

Трудовой договор, заключённый на определённый срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключённым на неопределённый срок[[13]](#footnote-13).

Договор может быть расторгнут трудящимся в любое время, но необходимо предупредить администрацию об этом не позже чем за две недели. Администрация также может расторгнуть бессрочный трудовой договор, но лишь по причинам, прямо указанным в законе. Назовем некоторые:

* сокращение численности, или штатов;
* несоответствие занимаемой должности;
* систематическое (более одного раза в течение года) нарушение трудовой дисциплины;
* прогул, то есть отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня.

В ТК РФ точно указаны все основания расторжения трудового договора и их юридические последствия. Этим вопросам посвящены ст.77-84 ТК РФ.

Для работника выгоднее заключать бессрочный трудовой договор. Работодателя же более устраивает срочный трудовой договор. Его интересам соответствует правило о том, что по прошествии срока трудового договора (контракта) он может его расторгнуть без объяснения причин, что работник может быть уволен досрочно по дополнительным условиям, обозначенным в контракте, а так же то, что работник теряет право на увольнение по собственному желанию.

**Глава II. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.**

Определение понятия трудового договора приводится в ст. 56 ТК РФ. Принимая во внимание содержание указанной статьи, можно сформулировать следующее определение этого понятия.

Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, в силу которого работник, включаясь в хозяйственную сферу работодателя, принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудовогo распорядка, а работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать выполнение других условий труда, вытекающих из трудового законодательства, коллективного договора (соглашения) и соглашения сторон[[14]](#footnote-14).

В данном определении даются основные, сущностные, черты трудового договора, позволяющие отграничить его от иных, прежде всего, гражданско-правовых, договоров, возникающих в связи с трудом (договор подряда, оказания услуг, авторский договор и т.д.).

Вся специфика трудового договора сводится к двум основным чертам (все остальные отличительные черты, по сути, так или иначе связаны с ними или производны от них).

Во-первых, заключение трудового договора предполагает включение работника в сферу хозяйствования работодателя (хозяйскую сферу), благодаря чему работник, реализующий свою способность к труду, фактически становится элементом этой сферы. Иными словами, в силу включения работника в хозяйскую сферу работодателя эта сфера расширяется; более того, труд работника является необходимым элементом, обеспечивающим ее функционирование. Напротив, субъект гражданско-правового договора (например, подрядчик) не включается в хозяйскую сферу заказчика, наоборот, заказчик, передавая работу подрядчику, тем самым сужает свою хозяйскую сферу, изымая из нее те работы, которые передаются подрядчику. Последний, в свою очередь, либо создает свою собственную хозяйскую сферу, либо расширяет существующую за счет включения в нее работ, выполняемых по подряду.

Что касается труда физических лиц в рамках хозяйственного товарищества (общества), то здесь посредством товарищеского договора происходит формирование новой сферы хозяйствования, в рамках к торой действуют (и взаимодействуют) участники товарищества

общества. Во-вторых, важнейшей чертой, характеризующей трудовой договор, выступает его предмет. Предметом трудового договора является живой труд, т.е. процесс непосредственной реализации человеком своей способности к труду. Заключая трудовой договор, работник принимает на себя обязанность реализовать эту способность, выразить ее в виде трудовой деятельности, причем трудовой деятельности не вообще, а в виде труда конкретного вида, качества и количества.

Предмет гражданско-правового договора также связан с реализацией способности человека к труду, однако эта связь имеет не прямая, а косвенный, опосредованный характер. Заказчика интересуют, собственно, не вид, качество и количество труда, затрачиваемого подрядчиком, а то, что является следствием затраченного труда. Таким oбpaзом, предмет трудового договора — живой труд, т.е. непосредственная реализация человеком своей способности к труду, предметом же гражданско-правового договора является результат труда, т.е. труд, воплощенный в вещи или услуге.

Из указанных двух основных качеств трудового договора, отличающих его от прочих договоров, связанных с трудом, вытекает и большая часть других его отличительных свойств.

Так, поскольку труд в соответствии с трудовым договором осуществляется в рамках хозяйской сферы работодателя, то этот труд становится элементом организации данной сферы. Иными словами, работник, включаясь своим трудом в хозяйскую сферу работодателя, включается и в тот внутренний трудовой распорядок, который складывается в рамках указанной сферы и, соответственно, на него распространяется обязанность подчиняться нормам, которые регулируют трудовой распорядок (правилам внутреннего трудового распорядки, положению о персонале и т.п.). И, напротив, в силу того, что исполнитель работ по гражданско-правовому договору (подрядчик) не включается в хозяйскую сферу заказчика, а формирует свою, то на него, разумеется, обязанность подчиняться правилам, регламентирующим трудовой распорядок заказчика, не распространяется, и он в рамках своей собственной хозяйской сферы самостоятельно организует свой труд[[15]](#footnote-15).

Далее, поскольку предметом трудового договора является живой труд, труд как процесс, то понятно, что в интересах как работодателя, так и работника количественно и качественно формализовать этот предмет. Следовательно, в трудовом договоре должны быть определены как вид труда, так его качество и количество. Это выражается в том, что в соответствии с трудовым договором работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции, которая, как правило, выражается в категориях специальности и квалификации либо должности. В свою очередь, работодатель, будучи вправе требовать от работника выполнения работы в рамках трудовой функции, лишен возможности, за определенными исключениями, четко определенными в законе, поручать последнему работы, находящиеся за пределами его трудовой функции (т.е. требовать от работника выполнения труда того вида, качества и количества, которое находится за рамками обусловленной договором трудовой функции).

Поскольку предметом гражданско-правового договора является результат труда, то стороны данного договора заинтересованы в том, чтобы регламентировать качественные и количественные характеристики именно этого предмета, но отнюдь не то, какими способами, т.е. с применением труда какого вида и качества и с какими трудовыми затратами исполнитель работ обеспечит достижение обусловленного результата.

Специфика предмета определяет и действие рассматриваемых до- говоров во времени: гражданско-правовой договор прекращается с момента выполнения сторонами принятых на себя обязанностей, трудовой же договор носит длящийся характер, т.е., по общему правилу, выполнение сторонами своих обязанностей по отношению друг к другу не прекращает действия договора.

Отметим, наконец, еще одно свойство трудового договора: поскольку его предметом является реализация способности человека к труду, понятно, что это свойство может быть реализовано только самим человеком, как понятно и то, что поручить реализацию своей собственной способности к труду другому лицу человек не может. Отсюда следует, что на стороне работника в трудовом договоре всегда выступает живая человеческая личность, физическое лицо, лично реализующее как присущую ему фактическую способность к труду, так и весь комплекс вытекающих из этого факта юридических прав и обязанностей. Напротив, сторонами гражданско-правового договора могут выступать как физические, так и юридические лица. Сказанное выше позволяет сформулировать основные функции трудового договора. Под функциями в философской литературе принято понимать внешнее проявление свойств какого-либо объекта в данной системе отношений. Иными словами, категория функции позволяет характеризовать сущность какого-либо явления, проявляющуюся в его взаимодействии с другими (внешними) явлениями. Поскольку трудовой договор есть элемент механизма правового регулирования труда, т.е. категория служебная, то функции трудового док вора выражают его целевое назначение. Таким образом, сущность трудового договора, выражающуюся в его функциях, можно выявить ответив на вопрoc о том, ради достижения каких целей существует это социальное явление.

1. Трудовой договор — социальный регулятор (т.е. он является фактором формирования системы экономических отношений, а в правовом плане — фактором формирования правопорядка в сфере труда, и в этом своем качестве представляет собой элемент объективного права).

2. Как юридический факт трудовой договор обеспечивает возникновение юридической связи между работодателем и работником, а в более широком плане — включение работника в общественную организацию труда.

3. В личностном плане трудовой договор выступает фактором, обеспечивающим реализацию способности человека к труду.

4. Как результат согласования интересов двух сторон — работничка и работодателя — трудовой договор является источником субъективных трудовых прав и обязанностей этих сторон.

5. Поскольку в настоящее время провозглашена и юридически обеспечена свобода распоряжения человеком своими способностями, к труду, трудовой договор как юридическое выражение согласования: интересов и воль его сторон соответственно выступает альтернативой принудительного труда; соответственно он выполняет защитную (гарантийную) функцию.

Заключение.

Состояние правового регулирования трудовых отношений перед принятием нового Трудового кодекса РФ в нашей стране отражало специфику переходного к рыночной экономике периода.

Существенным недостатком современного состояния трудовых отношений является отсутствие четкого механизма реализации принципов, заложенных в законодательстве.

Следует также выработать практические рекомендации, которые позволили бы конкретным участникам трудовых отношений знать и уметь правильно применять существующие правовые нормы.

Безусловно, трудовой договор имеет большое народно-хозяйственное и правовое значение. Основная функция трудового договора – создать действие во времени трудового правоотношения и регулировать его.

Трудовой договор является основой правовой формы привлечения, распределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов. Это одна из правовых форм осуществления работниками принципа свободного труда.

Как было сказано, необходимо отличать трудовой договор от смежных договоров, предметом которых является труд человека и относящихся к сфере гражданского права.

Правильное разграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров имеет большое практическое значение, так как трудовые права и обязанности, установленные законодательством о труде, распространяются только на лицо, заключившее трудовой договор.

В заключении, следует отметить, что, несмотря на многие недостатки в практике применения трудового договора, на сегодняшний день из всех форм реализации права граждан на труд, трудовой договор следует признать главной формой, так как именно он лучше всего отвечает потребностям трудовых отношений рыночной экономики, основанной на наемном характере труда.

Список использованной литературы.

1. Конституция Российской Федерации // Российская Газета, 1993г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации – Спб.: Юридический Центр, 2002
3. Акопова Е.М. Современный трудовой договор (контракт). Ростов н/Д, 2002.
4. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве. Пермь, 2000.
5. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 2002.
6. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта // Государство и право. 1995. № 3.
7. Кисилев И. Я; Трудовое право России: Историко-правовое исследование. М., 2003.
8. Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства. Ярославль, 2002.
9. Маврин С.П. Трудовое право России. Учебник. – М.: Юристъ, 2003.
10. Никитинский В.И., Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников // Государство и право. 2003.

№ 6.

1. Нуртдинова А.Ф. Социальное партнерство в Трудовом кодексе Российской Федерации // ХиП. 2002. № 4.
2. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2002.
3. Пашков А.С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. 2003. № 6.
4. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 2004.
5. Ставцева А.И. Разрешение трудовых споров. М., 2003.
6. Ставцева А.И., Шептулина Н.Н. Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде. М., 2004.
7. Сулейманова Г.В. Трудоустройство и занятость. Правовое регулирование. М., 2003.
8. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М., 2004.
9. Шеломав Б.А. Общие положения Трудового кодекса: Комментарий к ТК // Человек и труд. 2002. № 4.

1. Кисилев И. Я; Трудовое право России: Историко-правовое исследование. М., 2003. [↑](#footnote-ref-1)
2. Никитинский В.И., Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников // Государство и право. 2003.

   № 6., С. 91 [↑](#footnote-ref-2)
3. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2002., С. 35 [↑](#footnote-ref-3)
4. Судебная практика по трудовым спорам. – М.: «Статус-Кво 97», 2004, С. 112 [↑](#footnote-ref-4)
5. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2002., С. 61 [↑](#footnote-ref-5)
6. Ставцева А.И., Шептулина Н.Н. Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде. М., 2004., С. 116 [↑](#footnote-ref-6)
7. Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства. Ярославль, 2002, С. 78 [↑](#footnote-ref-7)
8. Маврин С.П. Трудовое право России. Учебник. – М.: Юристъ, 2003., С. 71 [↑](#footnote-ref-8)
9. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 2004., С. 131 [↑](#footnote-ref-9)
10. Сулейманова Г.В. Трудоустройство и занятость. Правовое регулирование. М., 2003., С. 92 [↑](#footnote-ref-10)
11. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М., 2004., С. 157 [↑](#footnote-ref-11)
12. Судебная практика по трудовым спорам. – М.: «Статус-Кво 97», 2004, С. 93 [↑](#footnote-ref-12)
13. Шеломав Б.А. Общие положения Трудового кодекса: Комментарий к ТК // Человек и труд. 2002. № 4., С. 42 [↑](#footnote-ref-13)
14. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 2002., С. 174 [↑](#footnote-ref-14)
15. Акопова Е.М. Современный трудовой договор (контракт). Ростов н/Д, 2002., С. 113 [↑](#footnote-ref-15)