**Введение**

В связи с переходом России к рыночной экономике стало актуальной тема регулирования отношений между работодателем и работником посредством трудовых договоров (контрактов) в связи с реформированием отношений между работодателем и работником направленные на совершенствование социальной и правовой защиты трудящихся.

Трудовой договор – лучшая юридическая форма воплощения свободы труда в трудовых отношениях, который, с одной стороны, даёт возможность каждому выполнять работу, в наибольшей степени соответствующую его интересам, а с др. – учитывает интересы работодателя, который, ориентируясь на свои потребности, вправе выбирать необходимых ему работников.

Трудовой договор выполняет функцию специфического регулятора трудовых правоотношений. Он призван индивидуализировать трудовые отношения применительно к личности работника и конкретного работодателя.

А что делать, если работник нужен для выполнения разовой работы, или отсутствует возможность создать в офисе дополнительные рабочие места, наличие которых по трудовому договору обязательно, как правильно оформить отношения работника и работодателя? Наиболее оптимальным вариантом в такой ситуации является [гражданско-правовой договор](http://www.financial-lawyer.ru/topicbox/juristu/trudovoe_zakonodatelstvo/118-564.html).

Иногда между работником и работодателем могут возникнуть споры. Для их решения необходимо обращаться с исковым заявлением в суд.

Сущность предъявляемого в суд иска излагается в исковом заявлении заинтересованного лица.

Иском в гражданском процессе называется обращение в суд заинтересованного лица с требованием о защите нарушенного или оспариваемого права или охраняемого законом интереса путем разрешения спора о праве.

Иск служит процессуальным средством разрешения спора о праве между сторонами материально-правового отношения.

Иск - обращение юридически заинтересованного лица к суду с требованием о рассмотрении и разрешении материально-правового спора истица с ответчиком путем признания наличия или отсутствия между ними правоотношения или права, а также принуждение ответчика к исполнению лежащих на нем обязанностей, либо прекращения (изменения) правоотношения сторон в целях защиты прав и интересов истца.

**1. Гражданско-правовой договор**

## 1.1. Понятие договора

Гражданско-правовой договор является много понятийной гражданско-правовой категорией. В законодательстве и в науке гражданского права термин «договор» по мнению Витрянского В.В. (1, с.4.) употребляется в трех различных смыслах:

· как основание возникновения правоотношения (договор-сделка);

· как само правоотношение, возникшее из этого основания (договор-правоотношение);

· как форма существования правоотношения (договор-документ).

Рассмотрим понятие договор в аспекте юридического факта, лежащего в основе обязательственного правоотношения. Гражданский кодекс дает следующее определение этого понятия: «Договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав или обязанностей». (2, ст. 420, п.1)

Брагинский М.И. считает, что данное определение полностью соответствует нормам о двух- или многосторонних сделках ст. 153 и 154. Так как договор является двух- или многосторонней сделкой, «ибо всякая гражданско-правовая сделка либо устанавливает, либо изменяет, либо прекращает гражданские права и обязанности». (3, ст.420) И, вследствие этого к договорам применяются правила о двух- и многосторонних сделках, предусмотренные гл. 9 ГК. (2, ст. 420, п. 2)

Гражданско-правовые договоры порождают, изменяют или прекращают соответствующие имущественные правоотношения, и как любые сделки – представляют собой волевые акт, обладающий специфическими особенностями:

· единое волеизъявление двух или более лиц, выражающее их общую волю (2, ст. 154, п.3);

· свобода договора (2, ст. 421).

Волевой акт предполагает свободу от внешнего воздействия, поэтому законодатель закрепляет ряд норм, обеспечивающих свободу договора. Свобода договора возведена в ранг принципов гражданского законодательства (2, ст. 1). Важно отметить, что Гражданский кодекс не только провозглашает принцип свободы договора, но и закрепляет, и раскрывает его в конкретных нормах о договорах. Свобода договора предполагает следующее: «Граждане и юридические лица свободны в заключении договора. Понуждение к заключению договора не допускается, за исключением случаев, когда обязанность заключить договор предусмотрена настоящим Кодексом, законом или добровольно принятым обязательством». (2, ст.421, п. 1)

Вместе с тем в законодательстве и науке права термину «договор « придается значение не только юридического факта: «Нередко он применяется для наименования самого правоотношения, возникшего в результате соглашения, а также примерных форм, используемых при заключении различных договоров, иных документов, из которых явствует достигнутое сторонами соглашение». (4, с.3)

Категория договора широко используется в сферах общественной жизни: в экономике, социальной, культурной сфере, политике и т.д.

По мнению Кабалкина А. при переходе к рыночной экономике гражданско-правовой договор становится основной правовой формой имущественных и отношений между всеми участниками гражданского оборота.

Было бы значительным шагом вперед, считает автор данной работы, если бы договор стал основанием и некоторых личных неимущественных правоотношений (например, в области авторского права).

**1.2. Виды гражданско-правовых договоров**

С понятием договора тесным образом связана классификация договоров. Для того чтобы правильно ориентироваться во всей массе многочисленных и разнообразных договоров, и осуществляется их классификация. В литературе освещены различные точки зрения авторов на критерий классификации гражданско-правовых договоров.

Егоров Н.Д. производит следующее деление в отношении договоров, исключая из их числа односторонние сделки (5, 505):

В зависимости от юридической направленности:

- основные договоры;

- предварительные договоры;

В зависимости от того, кто может требовать исполнения договора:

- договоры в пользу участников договора (право требования

 исполнения принадлежит только участникам договора);

- договоры в пользу лиц, не принимавших участия в заключении

 договора, но имеющих право требования исполнения договора;

В зависимости от характера распределения прав и обязанностей между участниками:

- взаимные договоры;

- односторонние договоры;

В зависимости от опосредуемого договором характера перемещения материальных благ:

- возмездные договоры;

- безвозмездные договоры;

В зависимости от основания заключения договора:

- свободные договоры;

- обязательные договоры:

- публичные договоры;

В зависимости от способа заключения договора:

- взаимосогласованные договоры;

- договоры присоединения.

Основные и предварительные договоры

По предварительному договору, с необходимостью предшествующему основному, стороны обязуются заключить впоследствии любое соглашение о передачи имущества, выполнении работ или оказании услуг на обусловленных предварительным договором условиях. При этом из числа условий основного договора предварительный должен содержать условия о предмете и сроке, в который стороны обязуются заключить основной договор. Этот вид договоров регулируется ст. 429 Гражданского кодекса.

Брагинский М.И. (3) в толковании данного института излагает, что «форма предварительного договора должна соответствовать требованиям, предъявляемым к основному договору. Если же такие требования законами или иными правовыми актами не установлены, предварительный договор подлежит заключению в простой письменной форме. Основной договор должен быть заключен на условиях, предусмотренных предварительным договором.

Существенные условия предварительного договора могут быть разделены на два вида: условия, имеющие отношение непосредственно к предварительному договору (срок заключения основного договора), а также условия, позволяющие установить предмет и иные существенные условия основного договора.

Срок заключения сторонами основного договора должен быть указан в предварительном договоре. Однако если такой срок сторонами не определен, будет действовать презумпция, согласно которой основной договор подлежит заключению в течение одного года с момента заключения предварительного договора (2, п. 4 ст. 429).

Во всех случаях срок заключения основного договора остается существенным условием предварительного договора: либо этот срок устанавливается сторонами, либо он признается равным одному году с момента заключения предварительного договора».

**1.3. Пример гражданско-правового договора**

**ДОГОВОР № \_\_\_139\_\_\_\_**

**г. Москва \_\_\_\_\_\_\_\_\_.2010 г.**

**ОАО «Союзвнешконсалт»**, именуемое в дальнейшем **«Заказчик»**, в лице Первого заместителя генерального директора Иванова Якова Петровича, действующего на основании Доверенности № 523 от 15 августа 2009 года, с одной стороны, и

Петренко Михаил Фёдорович, дата рождения \_\_\_\_\_\_\_\_\_, паспорт серия \_\_\_\_\_\_\_, № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, выдан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, дата выдачи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, зарегистрирован по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем **«Консультант»**, с другой стороны, далее совместно именуемые «Стороны», заключили настоящий Договор (далее «Договор») о нижеследующем:

**ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

Консультант по заданию Заказчика своими силами оказывает Заказчику комплекс услуг, связанных с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в соответствии с Календарным планом оказания услуг (Приложение №1 к настоящему Договору), - далее «услуги».

* 1. Услуги оказываются в период с \_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2010 г. по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2010 г.
	2. Оказанные услуги оформляются ежемесячным подписанием Акта об оказанных услугах в двух экземплярах в соответствии с настоящим Договором.
	3. По настоящему Договору Консультант не имеет права заключения/изменения/расторжения каких-либо договоров от лица Заказчика, не является торговым представителем и/или агентом Заказчика, и не может выступать от лица Заказчика в каких-либо сделках, не имеет права делать заявления, давать поручения, обещания от лица Заказчика.

**ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

* 1. Консультант обязуется качественно и своевременно оказывать услуги по настоящему Договору в соответствии с Календарным планом оказания услуг (Приложение №1 к настоящему Договору).
	2. Заказчик обязуется своевременно выплачивать Консультанту причитающееся ему денежное вознаграждение за оказанные услуги на условиях, предусмотренных настоящим Договором, а также обеспечить Консультанта необходимыми для оказания услуг по настоящему Договору технической информацией и документацией Заказчика/ Клиента.
	3. Консультант обязуется оказывать услуги квалифицированно, бережно относиться к оборудованию и к материалам Заказчика/Клиента во время оказания услуг.
	4. Консультант обязуется соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Клиента и сохранять в тайне всю конфиденциальную информацию Заказчика и Клиента, указанного в п.1.1. настоящего Договора.
	5. Все расходы, связанные с пребыванием Консультанта по месту оказания услуг и у Заказчика несет сам Консультант.

**3. СТОИМОСТЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК РАСЧЕТОВ**

* 1. Стоимость предоставляемых Консультантом услуг по настоящему Договору составляет **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) **рублей** в месяц, из которых в соответствии с законодательством РФ Заказчиком удерживается и уплачивается в бюджет РФ НДФЛ (13%) в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей.
	2. Заказчик оплачивает стоимость услуг в соответствии с п.3.1. настоящего Договора в течение 10 (десяти) календарных дней от даты подписания Сторонами соответствующего ежемесячного Акта об оказанных услуг.
	3. Не позднее 3 (трех) рабочих дней после даты окончания очередного календарного месяца Консультант передает Заказчику отчет по оказанию услуг, который ежемесячно согласуется и подписывается Заказчиком и Стороны подписывают ежемесячный Акт об оказанных услугах по настоящему Договору.
	4. Консультанту выплачивается стоимость услуг (за вычетом НДФЛ) в соответствии с п.3.1. настоящего Договора в безналичном порядке - на банковский счет Консультанта, указанный в настоящем Договоре. В случае неполного месяца оказания услуг, стоимость услуг за неполный календарный месяц определятся, исходя из количества полных календарных дней в месяце оказания услуг.

**4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

4.1. Ответственность Сторон за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по настоящему Договору регулируется действующим законодательством РФ.

**5. СРОК ДЕЙСТВИЯ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА**

5.1. Настоящий Договор вступает в силу с даты подписания и действует до выполнения Сторонами взятых на себя обязательств по настоящему Договору.

5.2. Настоящий Договор может быть расторгнут по согласованию Сторон путем подписания Сторонами дополнительного соглашения.

5.3. Настоящий Договор может быть расторгнут в одностороннем внесудебном порядке любой из Сторон при условии предупреждения другой Стороны за 1 месяц до даты расторжения. Все оказанные услуги к дате расторжения должны быть оплачены Заказчиком.

**6. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ**

6.1. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение обязательств по настоящему Договору при наступлении обстоятельств непреодолимой силы (чрезвычайные и непредотвратимые при данных условиях обстоятельства - стихийные бедствия, военные действия, блокады и т.п.) при условии немедленного уведомления другой Стороны о наступлении таких обстоятельств не позднее 3 (трех) календарных дней с даты наступления указанных обстоятельств.

6.2. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу. Каждый экземпляр должен быть подписан обеими сторонами, и каждая Сторона получает по одному экземпляру. Приложение №1 является неотъемлемой частью настоящего Договора.

**ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН.**

|  |  |
| --- | --- |
| **КОНСУЛЬТАНТ:** | **ЗАКАЗЧИК:** |
| ФИОдата рождения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, паспорт серия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, выдан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, дата выдачи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, зарегистрирован по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ИНН - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Банковский счет: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Реквизиты банка:ИНН Банка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_БИК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Расчетный счет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **ОАО «Союзвнешконсалт»**Юридический адрес:ОГРН: 3100015101326ИНН 245484321154, КПП 02-05 Тел.: (495) ХХХ-ХХ-ХХФакс: (495) ХХХ-ХХ-ХХ**Банковские реквизиты**: Р/С в ЗАО «Наименование банка»К/С БИК  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО | Первый заместитель генерального директора\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Я.П. Иванов |

Приложение №1 к Договору №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Состав услуг** | **Отчетный документ** | **Срок оказания услуг** |
|  | **Акт об оказанных услугах;****Отчет по оказанию услуг** | Начало: Окончание:  |
|  | **Акт об оказанных услугах;****Отчет по оказанию услуг** | Начало: Окончание:  |
|  | **Акт об оказанных услугах;****Отчет по оказанию услуг** | Начало: Окончание:  |
|  | **Акт об оказанных услугах;****Отчет по оказанию услуг** | Начало: Окончание:  |
|  | **Акт об оказанных услугах;****Отчет по оказанию услуг** | Начало: Окончание:  |
|  | **Акт об оказанных услугах;****Отчет по оказанию услуг** | Начало: Окончание:  |
|  | **Акт об оказанных услугах;****Отчет по оказанию услуг** | Начало: Окончание:  |
| **Стоимость услуг, оказываемых Исполнителем по настоящему Договору, составляет\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**) **рублей** в месяц |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **КОНСУЛЬТАНТ:** | **ЗАКАЗЧИК:** |
|  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ( ФИО) |  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Я.П.Иванов)М.П. |

2. Трудовой договор

2.1. Понятие трудового договора. Стороны 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 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.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять трудовую функцию (работу по определенной специальности квалификации или должности) с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется обеспечивать условия труда, предусмотренные законом и иными нормативными правовыми актами о труде и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

Юридическое значение трудового договора не ограничивается только установлением конкретного трудового правоотношения. Он служит также основанием существования и развития трудового правоотношения изменения сторонами условий трудового договора, означает обычно переводы и перемещения по работе, т.е. изменения трудовых правоотношений, а расторжения трудового договора означает прекращение трудовых правоотношений.

Содержание трудового договора в условиях рынка труда определяется взаимным соглашением его сторон - работника и работодателя.

Обычно оно касается: место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу, наименования профессии или должности работника с указанием специальности, квалификации, т.е. трудовой функции, прав и обязанностей работника, прав и обязанностей работодателей, в том числе по обеспечению охраны труда, размера тарифной ставки или должностного оклада, доплаты и надбавок поощрительных выплат, режима рабочего времени, продолжительности ежегодного отпуска, условий повышений квалификации, льгот по социальному обслуживанию, социальному обеспечению медицинскому страхованию.

В трудовом договоре могут содержаться условия об установлении испытательного срока о совмещении профессий, должностей, о неразглашении служебной, коммерческой тайны и иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами. Учитывая неоднозначность и многообразие условий трудового договора, наука трудового права выделяет среди них две группы условий: необходимые и факультативные.

Из определения трудового договора, как соглашение между работником и работодателем (физическим или юридическим лицом), видимо, что это двустороннее соглашение. Одной его стороной является гражданин, заключивший договор в качестве работника, а другой – работодатель (физическое или юридическое лицо независимо от организационно – правовой формы собственности), принявший его на работу. Стороной трудового договора может быть также иностранец или лицо без гражданства, проживающее как на территории РФ, так и за рубежом (если они принимаются на работу в российское учреждение, находящееся за границей). Они также будут считаться работниками.

Но чтобы трудовое отношение возникло и соответствовало требованиям закона, каждая из сторон должна обладать трудовой праводееспособностью (правосубъективностью), то есть, способствовать своими действиями, осуществить субъективные права и обязанности.

Работником в качестве субъекта трудового договора может быть лю­бой гражданин, достигший определенного возраста (15 - 16 лет) и обла­дающий реальной способностью трудиться.

В порядке исключения трудовой договор может быть заключен с ли­цом, достигшим 14 лет. Трудовая деятельность лиц, достигших 14-летнего возраста, становится возможной при соблю­дении следующих условий:

- выполняемая работа не должна причинять вред здоровью подростка;

- работа должна производиться в свободное от учебы время и не нару­шать процесса обучения;

- прием на работу возможен при наличии согласия родителей, усыно­вителей или попечителя.

Для предотвращения возможных споров о правомерности приема подростков на работу рекомендуется согласие родителей, усыновителей или попечителя получать в письменной форме.

Субъектами трудового договора могут быть иностранные граждане, причем не только из ближнего, но и из дальнего зарубежья. В связи с иностранными инвестициями, организацией совместных предприятий и регистрацией предприятий со 100-процентным иностранным капиталом численность таких граждан имеет тенденцию к росту.

В качестве работодателей могут выступать не только юридические, но и физические лица. Это обусловлено тем, что при осуществлении пред­принимательской и иной, не запрещенной законом деятельности собст­венник вправе заключать договоры с гражданами об использовании их труда. В этом случае предприниматель, использующий труд наемных ра­ботников, регистрируется как предприятие.

Стороной трудового договора могут быть и объединения граждан, коллективные предприниматели (партнеры), объединившие свое имуще­ство на праве общей долевой собственности. Их правосубъектность, рас­пределение обязанностей и доходов определяются договором о совмест­ной деятельности. Все участники договора несут солидарную или доле­вую ответственность по своим обязательствам, в том числе и перед наем­ными работниками.

Особой разновидностью таких объединений являются крестьянские (фермерские) хозяйства с правами юридического лица. Членами кресть­янского хозяйства считаются трудоспособные члены семьи и другие гра­ждане, совместно ведущие хозяйство. Один из его дееспособных членов является главой крестьянского хозяйства

Стороной трудового договора может быть не только собственник средств производства. Собственник (учредитель) в соответствии с зако­нодательством Российской Федерации может передать управление своим имуществом другим лицам и создать для этого юридическое лицо.

В этих случаях стороной трудового договора и, следовательно, ответ­ственным за выполнение обязательств перед работником становится юридическое лицо. Собственник или учредитель юридического лица не отвечает по обязательствам созданных им юридических лиц, а юридиче­ское лицо не отвечает по обязательствам собственника или учредителя, если иное не предусмотрено в учредительных документах.

Именно на таких началах функционируют государственные предприятия, наделяемые правом полного хозяйственного ведения. Полномочия собст­венника таких предприятий осуществляет Министерство государственного имущества РФ и соответствующие комитеты по управлению имуществом на местах, которым также поручено проводить приватизацию государственной собственности. Эта организационно-правовая форма хозяйствования сохра­нилась лишь на тех объектах, приватизация которых вообще запрещена или не разрешена компетентными органами государственного управления.

На практике нередко возникают вопросы о том, могут ли быть сторо­ной трудового договора структурные подразделения предприятий (цеха, участки, бригады и т. д.). В доперестроечный период такая возможность допускалась: самостоятельной трудовой правосубъектностью обладали так называемые производственные единицы госпредприятий (объедине­ний). Ныне действующее законодательство дает однозначный отрица­тельный ответ на этот вопрос.

По действующему законодательству, стороной трудового договора может быть такая организация, которая наделена правами юридического лица.

Субъектом трудового договора могут быть также кооперативные, об­щественные, религиозные, благотворительные организации, признанные юридическими лицами. Их правосубъектность в сфере трудовых отноше­ний носит специфический характер и определяется уставами организа­ций и соглашением с работниками.

На эти отношения также распространяются гарантийные нормы тру­дового законодательства, касающиеся продолжительности рабочего вре­мени и отпусков, минимальных размеров заработной платы, исчисления трудового стажа и др.

Трудовая правосубъектность юридических лиц осуществляется кон­кретными должностными лицами (органами), наделенными правами принятия управленческих решений. Но отсюда не следует, что стороной трудового договора является должностное лицо (орган), осуществляющее право найма и увольнения. Руководитель предприятия без доверенности действует от имени предприятия, представляет его интересы, распоряжа­ется имуществом предприятия, заключает договоры, в том числе трудо­вые, выдает доверенности, утверждает штаты, издает приказы и дает ука­зания, обязательные для всех работников предприятия.

**2.2.** **Содержание трудового договора**

В трудовом договоре указываются:

* фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключившие трудовой договор.

Существенными условиями трудового договора являются:

* место работы (с указанием структурного подразделения);
* дата начала работы;
* наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
* права и обязанности работника;
* права и обязанности работодателя;
* характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
* режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
* условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
* виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Под содержанием любого договора понимаются все условия. Они оп­ределяют права и обязанности сторон. Сюда входят условия, установлен­ные как самими сторонами, так и нормативными актами о труде. Содер­жание трудового договора сводится не только к обязательствам работни­ка, но и к обязательствам работодателя.

Содержание трудового договора составляет совокупность его условий. Эти условия договора определяют правомочия и обязанности сторон. Каждая сторона трудового договора имеет свои субъектные права и обя­занности, определяемые трудовым договором и трудовым законодатель­ством, установленным правопорядком по труду на данном производстве, которому стороны по договору обязаны подчиняться.

Условия трудового договора не должны ухудшать положе­ние работника по сравнению с законодательством о труде. В противном случае они являются недействительными. С точки зрения порядка, условия тру­дового договора делятся на установленные законодательством и в силу этого обязательные для сторон и условия, определенные сторонами по взаимному соглашению.

В зависимости от порядка их установления различают два вида усло­вий трудового договора:

а) непосредственные;

б) производные.

Непосредственные условия, определяемые соглашением сторон, уста­навливают больший или меньший объем прав и обязанностей сторон (например, по соглашению сторон работа может быть определена при неполном рабочем времени или на дому либо быть временной и т. д.).

Производные условия, установленные законодательством (об охране труда, дисциплинарной и материальной ответственности и др.), не могут изменяться соглашением сторон (если иное не предусмотрено законом). Поэтому о производных условиях стороны не договариваются, зная, что с заключением договора эти условия уже в силу закона и договора (по которому стороны обязались подчиняться внутреннему трудовому распо­рядку производства) обязательны для выполнения.

Непосредственные условия, определяемые соглашением сторон, под­разделяются на необходимые и дополнительные (факультативные). Тру­довое законодательство не связывает волю сторон договора в выработке этих условий.

**2.3. Пример трудового договора**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_**

г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

Общество с ограниченной ответственностью «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» (далее – работодатель), в лице генерального директора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего на основании Устава, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (далее – работник), заключили настоящий договор о нижеследующем.

1. Работник принимается на работу в службу маркетинга ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» на должность руководителя коммерческой службы.

2. Дата начала работы – \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_ года.

3. Настоящий договор является договором по основному месту работы.

4. Работник принят с испытательным сроком продолжительностью три месяца.

5. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

полную информацию о своих персональных данных и обработке этих данных;

свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;

требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудового кодекса Российской Федерации. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

6. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим договором и должностной инструкцией;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

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;

не разглашать охраняемую законом коммерческую, служебную и иную тайну, ставшую ему известной в связи с исполнением своих трудовых обязанностей.

К трудовым обязанностям работника относится:

– планирование деятельности предприятия в части продаж печатной продукции и рекламных услуг коммерческой службой предприятия, направленное на достижение показателей продаж и развития, установленных локальными нормативными актами предприятия;

– детализация планов работы предприятия в планы коммерческой службы и каждого работника коммерческой службы, разъяснение каждому работнику коммерческой службы его роли в реализации общих планов предприятия и значения его работы;

– обеспечение исполнения планов коммерческим отделом и каждым работником отдела путем систематического контроля деятельности работников, консультирования работников, направления работников на повышение квалификации, своевременного выявления и замены неэффективных работников и другими методами;

– координация взаимодействия работников коммерческой службы между собой, с другими службами предприятия и внешними контрагентами;

– своевременное выявление проблем и нарушений в работе коммерческой службы, во взаимодействии работников между собой, с другими службами предприятия и внешними контрагентами, принятие всех мер к устранению проблем и немедленное информирование о возникающих проблемах и принятых мерах непосредственного руководителя;

– обеспечение систематического ведения отчетности работниками коммерческой службы в соответствии с требованиями их должностных инструкций и локальных нормативных актов предприятия, консолидация отчетности в сводные отчеты о работе коммерческой службы и предоставление непосредственному руководителю;

– личное изучение и организация изучения работниками коммерческой службы всей доступной информации по рынку книгоиздательства и книготорговли, путем использования открытых источников информации и постоянного поиска новых источников;

– обеспечение максимально полного насыщения работниками банка данных по реальным и потенциальным клиентам предприятия, обеспечение сохранности информации и недоступности информации конкурентам;

– участие в совещаниях и конференциях, проводимых непосредственным руководителем или руководством предприятия;

– подготовка личной периодической отчетности в соответствии с требованиями непосредственного руководителя, руководства предприятия и (или) установленными локальными нормативными актами предприятия;

– исполнение указаний и распоряжений непосредственного руководителя, приказов, распоряжений и иных локальных нормативных актов руководства предприятия.

7. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

по заявлению работника разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

8. Работодатель обязан:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудового договора;

предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором;

осуществлять обязательное социальное страхование работника в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9. Условия труда отвечают требованиям охраны и гигиены труда. Работник не будет работать в тяжелых, вредных, и (или) опасных условиях труда, а также в местностях с особыми климатическими условиями.

10. Работнику устанавливается должностной оклад в сумме 11 500 (Одиннадцать тысяч пятьсот) рублей, а также поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами работодателя.

11. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

12. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13. Настоящий договор составлен в двух экземплярах: один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

14. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом коммерческую, служебную и иную тайну, ставшую ему известной в связи с исполнением своих трудовых обязанностей по настоящему договору, в соответствии с законодательством Российской Федерации после прекращения настоящего договора.

15. Работник несет материальную ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом служебную, коммерческую или иную тайну, в случаях, предусмотренных федеральными законами, в том числе после прекращения настоящего договора.

16. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

17. Условия настоящего договора могут быть изменены только по соглашению работника и работодателя в письменной форме.

Работодатель: Работник:

Общество с ограниченной

ответственностью «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

ОГРН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / КПП \_\_\_\_\_\_\_

Место нахождения (место работы):

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Генеральный директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 М.П.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования

№ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата рождения: «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ г.

Паспорт: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Местожительства: г.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**3. Исковое заявление**

**3.1. Требования к реквизитам и содержанию искового заявления**

Закон предусматривает обязательные требования к реквизитам и содержанию искового заявления. Истец, при предъявлении иска должен в обязательном порядке соблюдать надлежащую форму иска в соответствии со ст.126 ГПК РФ.

Иск предъявляет истец в суд только в письменной форме с соблюдением всех необходимых реквизитов. Подача заявления сама по себе не влечет возбуждения гражданского дела в суде. Необходимо положительное решение судьи о принятии заявления. Судья принимает заявление, если истец обладает правом на иск и им соблюдены все требования закона, которые в литературе называются условиями осуществления права на иск.

Требования, указанные в ст. 126 ГПК РФ, представляют минимум сведений, дающих информацию о гражданском деле. Заявление подписывается истцом или его законным представителем, который прилагает к иску доверенность или иной документ, удостоверяющий полномочия представителя (п.3 ст.126 ГПК РФ).

Исковое заявление в суд подается с копией по числу ответчиков, но судья может обязать истца предоставить копии документов, приложенных к иску в зависимости от сложности дела, что дает возможность ответчику лучше подготовиться к судебному разбирательству.

Лицо, подающее иск в суд должно обладать процессуальной дееспособностью, предусмотренной ст.32 ГПК РФ, которая наступает по достижению 18-ти летнего возраста и заканчивается либо со смертью человека, либо признанием в судебном порядке недееспособным. Если иск подало лицо недееспособное, то судья единолично рассматривает данное заявление и отказывает в принятии. Однако судья, прежде чем вынести определение должен обязательно изучить достоверность установления этого обстоятельства. В сведениях, содержащихся в исковом заявлении, вне зависимости от характера спора должна, быть четко указано наименование суда, в который подается исковое заявление. Стороны могут по договоренности изменить подсудность, о чем пишется отдельно заявление и прилагается к исковому заявлению в стадии возбуждения дела, с момента же возбуждения дела это право погашается. Так гр-ка К. предъявила в городской Славянский суд исковое заявление о взыскании алиментов с гр. К. проживающего в г.Кирове, брак с которым расторгнут в 1997 г.(№ 2-247).

В общие сведения искового заявления должно быть обязательно включено и подробно написано имя, отчество, фамилия и место жительство истца, его полный почтовый адрес, а если же это юридическое лицо, то место нахождения юридического лица в соответствии с регистрацией и его точное наименование. Для правильного разрешения дела имеет важное значение чётко ли истец указал обстоятельства на которых он основывает свое исковое требование к ответчику, речь идет об обстоятельствах, составляющих основания иска. Истец должен указать юридически значимые факты, которые войдут в предмет доказывания по делу. А так же материально-правовое требование истца к ответчику, составляющее предмет иска.

2. В любом иске можно выделить элементы, т.е. его составляющие. Элементами иска являются его предмет и основание.

А. под предметом иска понимается указанная истцом субъективное право, о котором он просит суд вынести решение одним из указанных способов: путем признания, присуждения к совершению определенных действий, либо воздержанию от них, прекращение или изменения правоотношения.

Предметом иска может быть охраняемый законом интерес, а так же какое-либо правоотношение в целом.

Пример: Так, Петров А.А. предъявил иск о восстановлении на работе учебно-производственного хозяйства Славянского сельскохозяйственного техникума, считая, что увольнение произведено не законно. В этом случае предметом иска выступает право на выполнение работы в данном учреждении. Предметом исков о присуждении с ответчика суммы долга (дело № 2-1909) является материально-субъективное право истца на уплату ответчиком этой суммы денег и соответственно обязанность ответчика эту сумму уплатить. Предметом иска о выселении ответчика из жилого помещения является субъективное право истца на освобождение ответчиком этого помещения и соответственно обязанность ответчика освободить помещение.

Делая вывод можно сказать, что предметом иска является материально-правовое отношение, а также в большинстве случаев материально-правовое требование о совершении ответчиком определенных действий или воздержание от них.

Предмет иска - требование истца к суду об удовлетворении материально-правового притязания к ответчику.

Предмет иска определяет существо всего спора и

Б. Основание иска составляют обстоятельства, из которых истец выводит свои требования. Как правило, эти обстоятельства носят юридический характер. Не являются основанием иска фактические данные, являющиеся доказательствами, т.к. закон не связывает с ними правовых последствий; такого рода факты служат подтверждением существования обстоятельств, входящих в состав основания иска.

Пример: в иске о признании расторгнутым договором найма жилого помещения в связи с выездом нанимателя на постоянное место жительства в другую местность (дело № 3-0730), факт вывоза домашних вещей из занимаемого жилого помещения, на который ссылается истец, служит лишь доказательством, а основания иска - выезд на постоянное место жительства в другую местность.

Основание же иска может состоять из единичного обстоятельства или их совокупности. Обычно основание иска состоит из нескольких обстоятельств, имеющих характерное значение. Их совокупность составляет активное и пассивное основание иска.

Пример: Для иска о взыскании денег, данных в займы ответчику (дело № 33-7378), но им не возвращенных. Активное основание иска - факт (обстоятельство) займа, а пассивное - наступление договорного срока и отсутствие добровольного платежа.

Если в иске отсутствует одно из оснований, то это ведет к отказу в иске. Однако если отсутствует пассивное основание, то сохраняется право (возможность) его повторного предъявления с наступлением пассивного основания. При отказе в иске за отсутствием активного основания возможность его повторного предъявления исключается.

В теории гражданского процесса, право иногда указывает на третий элемент иска - содержание. Под содержанием понимают указанное истцом форму судебной защиты: присуждение, подтверждение. Подобные указания в исковых заявлениях должны быть, но они не составляют отдельного элемента иска, а входят составной частью в его предмет.

На основании изложенного можно дать определение.

Основания иска - это обстоятельства на которые истец основывает свое требование, носящие юридический характер, но не являющиеся доказательствами, делящиеся на активные и пассивные, и в зависимости от количества в одном иске единичные и множественные.

Между элементами риска существует тесная связь. Факты основания иска подводятся под гипотезу нормы материального права, указывают на юридическую природу спорного правоотношения, являющегося предметом иска.

В свою очередь предмет иска обуславливает содержание иска: то, что подлежит защите, определяет форму (вид) защиты.

Пример: требование о взыскании денег или о передачи вещи, может быть защищено присуждением (дело № 33-7378) в котором истец К. просит взыскать с О. 15 000 рублей, переданные ему по договору займа. Предмет и основания иска имеют решающее значение для его характеристики. Они индивидуализируют иск и тем самым дают возможность установить тождество и различие исков. При тождестве исков вторичное его рассмотрение в суде не допустимо. Четко сформулированные предмет и основание иска дают возможность ответчику должным образом подготовиться ответчику и истцу для защиты своих прав и интересов в процессе, определить границы судебного исследования дела, права и обязанности сторон по доказыванию своих утверждений.

Учитывая сущность элементов можно дать более полное определение.

Иск - это требование юридически заинтересованного лица (истца), обращенное к суду первой инстанции, о защите охраняемого законом интереса, установленным законом способом на основании указанных фактов, с которыми оно связывает неправомерные действия ответчика.

Кроме фактического основания иска, следует различать правовое основание иска.

Под правовым основанием иска понимается норма нарушенного права. Истец должен указать ту норму права, которая охраняет спорное правоотношение.

Гражданский процессуальный кодекс в отличие от других процессуальных кодексов и других нормативных актов не требует от истца указания этой нормы права, если это физическое лицо самостоятельно, осуществляющий предъявление искового заявления в суд. В тех случаях, если исковое заявление подает прокурор, адвокат или юрисконсульт, то они должны юридически правильно определить спорное правоотношение и указать норму права, которая нарушена.

Истец обязан указать его в исковом заявлении (п.2 ч.5 ст.126 ГПК РФ).

В некоторых случаях предмет иска может быть определен факультативно: указываются два требования - основное и дополнительное. Дополнительное требование вступает в действие, если основное не представляется возможным удовлетворить.

**3.2. Пример искового заявления**

**Заказное
(с уведомлением о вручении)**

В Арбитражный суд г. Москвы
107996, Москва,
ул. Новая Басманная, 10
Истец: *(полное наименование
организации, юридический адрес,
адрес фактического нахождения,
банковские реквизиты)*
Ответчик: *(полное наименование
организации, юридический адрес,
адрес фактического нахождения,
банковские реквизиты)*
Цена *(сумма)* иска \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб.
*(вариант - Иск без цены)*
Госпошлина \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб.

Исковое заявление
*(кратко существо требований по иску)*

"Между \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (кем) и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (кем) "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_20\_\_г. был заключен договор о (предмет договора), согласно которому ответчик принял на себя обязательство (существо обязательства, сроки и т.п.)

Вместе с тем, несмотря на своевременное перечисление истцом средств ответчику в порядке исполнения условий договора от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ответчик до настоящего времени (не отгрузил, не поставил, не возместил убытки истца от некачественной или некомплектной поставки, не оплатил штрафные санкции, не осуществил возврат тары и т.п.).

Долг ответчика составляет \_\_\_\_\_\_\_\_ руб. (дать расчет исковых требований) со ссылками на нормы законодательства и условия договора. На заявленную \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (дата) претензию ответчик не отреагировал (варианты - дал ответ, не соответствующий обстоятельствам дела; своей вины не признал, ссылаясь на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_; частично признал и оплатил (или не оплатил). Дополнительные меры истца по доарбитражному урегулированию спора также не дали каких-либо результатов, что вынуждает истца обратиться в арбитражный суд за защитой своих имущественных интересов.

Ответ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на претензию не может быть принят по существу в связи (указать).

В соответствии с изложенным истец просит взыскать с ответчика в свою пользу (сумма - или натуральная форма - и существо - за какие нарушения - иска), а также госпошлину в сумме \_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб. с выдачей платежных поручений.

Копия настоящего искового заявления с копиями прилагаемых документов (вариант - документы, необходимые для рассмотрения искового заявления и дачи отзыва по существу его, у ответчика имеются) направлены ответчику (см. квитанцию об отсылке).

Приложения:

1. Копия договора от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
2. Документы, подтверждающие существо иска (перечислить).
3. Копия претензии от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
4. Ответ на претензию от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
5. Квитанция об отсылке претензии другой стороне по договору.
6. Расчет исковых требований.
7. Подтверждение об уплате госпошлины.
8. Квитанция об отсылки копии искового заявления истцу.

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель организации | (Ф.И.О.) |
| Представитель (доверенность) | (Ф.И.О.) |

**Заключение**

Трудовой договор имеет большое народнохозяйственное и правовое значение.

Во-первых, является основной правовой формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов страны.

Во-вторых, является одной из правовых норм осуществления всеми работниками принципа свободы труда.

В-третьих, трудовой договор – основание возникновения трудового правоотношения работника, порождая это правоотношение и действие во времени. По трудовому договору работник становится членом коллектива.

В-четвёртых, трудовой договор – необходимая предпосылка возникновения для его сторон трудовых прав и обязанностей, предусмотренных др. институтами Особенной части трудового права (рабочего времени, заработной платы, охраны труда и т. д.), т. е. является источникам взаимных прав и обязанностей его сторон, а также необходимой предпосылкой для возникновения у данного работника др. правоотношений тесно связанных с трудовыми (материальная ответственность, повышение квалификации, рассмотрение трудовых споров).

В-пятых, трудовой договор – правовая форма связи работника с членами данного трудового коллектива как вступающего в кооперацию труда.

В-шестых, трудовые договоры отражают и индивидуально-договорный метод в определенной части регулирования трудовых отношений работников, определяя такие условия, как место работы, трудовую функцию, срок работы и др., устанавливаемые по соглашению сторон, в т. ч. и дополнительные трудовые льготы.

В-седьмых, трудовой договор – договор личного характера, и поэтому он охраняет личность работника от незаконных условий труда, его честь и достоинство. трудовой договор – соглашение, т. е. юридический акт, трудовое правоотношение – правовая связь. Возникшая в результате трудового договора. Основная функция трудового договора – создать действие во времени трудового правоотношения, регулировать его.

Гражданско-правовой договор в ряде случаев отлично заменяет трудовой договор. Согласно оценкам экспертов, в ближайшие несколько лет эта форма взаимоотношений работника и работодателя станет превалирующей в связи с ее высокой экономичностью и производительностью и будет широко применяться наряду с традиционной схемой взаимоотношений работника и работодателя в виде трудового договора.

**Список используемой литературы**

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (Интернет).
2. Трудовое право: Учебник / под ред. Смирнова О. В. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ПРОСПЕКТ, 1999.
3. Гражданское право. Учебник. Ч.1. под. ред. Сергеева А.П., Толстого Ю.К., Москва 1999.
4. Витрянский В.В. «Существенные условия договора»/ «Хозяйство и право» № 7 1998 г.
5. Власов А.А. «Гражданское процессуальное право». М.: ТК Велби, 2003.