Содержание

Глава1. Понятие трудового договора в российском трудовом праве

Глава 2. Стороны трудового договора

Глава 3. Содержание трудового договора

3.1 Понятие содержания трудового договора и классификация его условий

3.2 Общая характеристика условий, содержащихся в трудовом договоре

Заключение

Библиографический список

Введение

Радикальные экономические преобразования России, переход к рыночным отношениям, приватизация государственного имущества и многие другие факторы внесли существенные коррективы в отношения между работниками и работодателями.

Действовавший на протяжении последних тридцати лет Кодекс законов о труде пришел в очевидное противоречие с принципами, существующими на рынке труда.

Новый Трудовой Кодекс Российской Федерации принес целый ряд серьезных изменений, в том числе возросла роль договорных отношений и трудового договора.

Трудовой договор - это одна из самых важных и объемных тем в трудовом праве. В данной работе рассмотрено понятие трудового договора, содержание договора, перечислены и охарактеризованы его условия.

Актуальность данной темы обусловлена, прежде всего, важностью и значимостью трудового договора в период ускоренного развития договорных отношений в России.

Объектом исследований является понятие трудового договора и его содержание. То есть, в данную категорию можно включить: понятие трудового договора, стороны трудового договора, содержание.

Целью данной работы является следующее: раскрыть понятие трудового договора и дать краткую характеристику его условий.

К задачам проведенного исследования можно отнести следующие:

Анализ трудового законодательства о трудовом договоре;

Анализ литературы о трудовом договоре

Раскрытие сущности трудового договора, его сторон и содержания

Кратко охарактеризовать трудовой договор, характеризовать стороны трудового договора и содержание.

## Глава1. Понятие трудового договора в российском трудовом праве

Легальное определение трудового договора дано в ч.1 ст.56 ТК: Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым 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.

Понятие трудового договора, сформулированное в ст.56 ТК, не претерпело принципиальных изменений по сравнению с содержавшимся в ст.15 КЗоТ. Однако новая редакция несколько дополняет, конкретизирует, уточняет его.

Трудовой кодекс отказался от термина «контракт», введенного КЗоТ. В ст.56 ТК более четко сформулированы обязательства работника и работодателя как сторон трудового договора. В частности, закреплена обязанность работодателя предоставить работнику именно ту работу, которая соответствует трудовой функции, обусловленной при заключении трудового договора. Прежнее понятие трудового договора вообще не содержало обязанности работодателя предоставлять работнику работу по обусловленной трудовой функции.

Уточнена в ст.56 ТК обязанность работодателя и по выплате работнику заработной платы.

В определение понятия трудового договора введен термин «трудовая функция». Под трудовой функцией в соответствии со ст.15 ТК понимается работа по определенной специальности, квалификации или должности.

По мнению некоторых авторов, таких как Орловский Ю. П, и Нуртдинова А.Ф., трудовой договор как правовая категория может рассматриваться в различных аспектах: как институт трудового права, как юридический факт и как способ реализации права на труд. Другие же, к которым относятся Маврин С. П, и Хохлов Е.Б., полагают, что помимо названных аспектов трудовой договор следует рассматривать и как юридическую модель трудового отношения. Т.е. в том случае, если в основе возникновения трудового отношения лежит трудовой договор, он, соответственно, оформляет его, благодаря чему последнее становится правоотношением.

Трудовой договор - один из основных институтов трудового права. В Трудовом кодексе он занимает центральное место и включает правовые нормы, определяющие стороны и порядок заключения трудового договора, его содержание, правила, регламентирующие порядок оформления приема на работу, перевода, изменения существенных условий трудового договора, отстранения от работы, а также прекращения трудовых отношений

Трудовой договор является юридическим фактом, порождающим трудовое правоотношение, и в то же время - основанием его действия во времени. Это обеспечивает возможность работнику и работодателю учитывать (согласовывать) взаимные интересы не только на момент возникновения трудового правоотношения, но и в период его существования.

Изменение условий трудового договора или его прекращение соответственно изменяют или прекращают трудовое правоотношение. Заключая трудовой договор, гражданин реализует предоставленное ему Конституцией РФ право свободно выбирать работу в соответствии со своими способностями, профессией и квалификацией. Для работодателя право заключать трудовые договоры означает возможность подбирать таких работников, которые по своим профессиональным и деловым качествам соответствуют поручаемой работе, являются наиболее квалифицированными и опытными работниками.

В настоящее время из всех форм реализации права на труд трудовой договор следует признать главной формой, т.к именно он лучше всего отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном характере труда.

Трудовой договор имеет большое значение, как юридическое, так и народно-хозяйственное:

Трудовой договор служит основанием существования и развития трудового правоотношения;

Трудовой договор устанавливает конкретные условия труда для каждого работника, т.е. тем самым индивидуализирует абстрактное понятие трудового правоотношения;

Трудовой договор является основной формой распределения и перераспределения рабочей силы и трудовых ресурсов в стране, т.е. он закрепляет работников за конкретной организацией, за конкретной отраслью и территорией;

Путем трудового договора реализуется право на труд и обеспечение занятости. Профессор Толкунова В.Н. называет следующие значения трудового договора:

Народнохозяйственное, производственное значение состоит в том, что он является основной формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования рабочей силы, трудовых ресурсов страны. Он закрепляет работников за определенными предприятиями, территориями страны, отраслями народного хозяйства.

Социальное значение трудового договора - в том, что путем его заключения реализуется право на труд и обеспечение занятости, а также свобода труда.

Правовое значение трудового договора - в том, что он является основанием возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника.

## Глава 2. Стороны трудового договора

В соответствии с ч.2 ст.56 ТК сторонами трудового договора являются работник и работодатель. Работник и работодатель, являясь сторонами трудового договора, одновременно становятся и сторонами трудовых отношений.

С юридической точки зрения в фигуре работника сочетаются два качества. Во-первых, работник - это лицо, обладающее способностью к труду и реализующее свою способность в рамках трудового отношения. Однако наличия одной фактической способности к труду для того, чтобы стать работником - стороной трудового договора, - недостаточно. Во-вторых, работник - это субъект трудового права, реально способный не только трудиться, но приобретать, изменять и прекращать возникающие в связи с реализацией своей способности к труду субъективные права и юридические обязанности, нести юридическую ответственность. Подобная способность возникает у человека не с момента рождения и даже не с того времени, когда он становится способным трудиться, а по достижении им некоторой интеллектуальной и волевой зрелости, т.е. с определенного возраста. Такой возраст устанавливается государством в законе.

По общему правилу, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. Из этого правила даны три исключения, когда трудовая правосубъектность возникает при наличии дополнительных условий:

с 15 лет подростки вправе самостоятельно заключать трудовой договор в случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения;

с 14 лет правом на заключение трудового договора наделены только учащиеся с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения;

лица до 14 лет могут заключать трудовые договоры только с организациями кинематографии, театрами, цирками, театральными и концертными организациями с согласия вышеперечисленных субъектов. Данная норма отечественного законодательства основывается на Конвенции МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» 1973 г. (ст.2 и 7).

Работодателем может быть физическое либо юридическое лицо. Иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры, может выступать в качестве работодателя только в случаях, установленных федеральными законами.

Субъектов трудового права закон наделяет правовым статусом, содержание которого включает трудовую правосубъектность. Трудовая правосубъектность работодателя означает его способность своими действиями приобретать субъективные права и обязанности, составляющие содержание трудовых правоотношений, участником которых он является.

Трудовая правосубъектность стороны, предоставляющей работу по трудовому договору, теперь четко установлена: участником (стороной) трудового правоотношения может быть только организация, обладающая всеми признаками юридического лица. Эти признаки полностью совпадают с признаками юридического лица - субъекта гражданского права. Юридическое лицо обладает как гражданской так и трудовой правосубъектностью. Но права и обязанности юридического лица как субъекта трудового права совершенно не совпадают с его правами и обязанностями как субъекта гражданского права.

Трудовая правосубъектность характеризует субъектов права как участников правоотношений, складывающихся внутри данной кооперации труда, в то время как гражданская правосубъектность юридического лица означает возможность выступать в гражданском обороте вне ее.

Работодатели - юридические лица могут быть коммерческими или некоммерческими организациями. Коммерческие организации создаются в форме хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных предприятий. Некоммерческие организации - в форме потребительских кооперативов, общественных или религиозных организаций (объединений), финансируемых собственником учреждений, благотворительных и иных фондов, а также в других формах, предусмотренных законом (ст.50 ГК РФ).

Юридическое лицо вправе создавать обособленные структурные, подразделения, расположенные вне места его нахождения, т.е. филиалы и представительства, которые в соответствии с гражданским законодательством юридическими лицами не являются.

В науке трудового права издавна существует дискуссия, суть которой сводится к тому, может ли работодателем являться какой-либо иной субъект, не наделенный статусом юридического (или физического) лица или в трудовые правоотношения может вступать только юридическое или физическое лицо.

По поводу того, может или не может филиал или представительство юридического лица являться стороной трудового договора, в литературе есть множество точек зрения. В.М. Догадов пришел к выводу, что предприятие, не являющееся юридическим лицом, может обладать трудовой правосубъектностью. О.Н. Бухаловский также придерживался мнения о наличии трудовой правосубъектности как у юридических лиц, так и у филиалов и подразделений. Напротив, Е.Б. Фрадкин высказал категоричное мнение, что «независимо от наличия права приема и увольнения рабочих и служащих, от степени имущественной и организационной обособленности предприятия, не являющиеся юридическими лицами, производственные единицы и другие подобные подразделения не могут быть стороной трудового договора в силу недостаточной правосубъектности, необходимой для выполнения всего круга обязанностей, вытекающих из данного правоотношения». С.А. Иванов, Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский придерживались мнения о возможности участия в трудовых правоотношениях субъектов, не наделенных статусом юридического лица. Л.А. Крутова считает, что полноценными субъектами трудового права следует признавать только организации - юридические лица.

Трудовой договор может быть заключен с работником как о выполнении работы непосредственно в организации - юридическом лице, так и в его филиале или представительстве. Однако и в том и в другом случаях стороной трудового договора будет организация - юридическое лицо, так как ст.20 ТК в качестве работодателя называет именно юридическое лицо (организацию). В связи с этим филиал или представительство не могут признаваться стороной трудового договора.

Несмотря на то, что филиал и представительство - это обособленные структурные подразделения юридического лица и расположены они вне места его нахождения, они не обладают всеми качествами, присущими работодателю как стороне: трудового договора.

Филиал или представительство вправе действовать лишь от имени юридического лица. Они представляют интересы юридического лица и осуществляют их защиту. При этом в качестве представителя юридического лица может выступать только руководитель филиала или представительства. Именно ему, на его имя, а не филиалу или представительству как таковым, выдается доверенность, определяющая круг его полномочий.

Руководитель филиала или представительства вправе заключать трудовые договоры с работниками и прекращать их, а также выполнять другие функции, свойственные работодателю, только при условии, если эти его полномочия определены учредительными документами юридического лица и доверенностью, выданной ему юридическим лицом. При этом руководитель филиала или представительства выступает от имени юридического лица, которое, как уже отмечалось, и является работодателем.

Таким образом, заключив трудовой договор о работе в филиале или представительстве, работник вступает в трудовое правоотношение с юридическим лицом, а не с его филиалом или представительством. Именно юридическое лицо, как работодатель несет ответственность за соблюдение условий, составляющих содержание трудового договора.

К работодателям законодатель относит не только организации, но и физических лиц, применяющих чужой труд на основании трудового договора. До принятия Гражданского кодекса РФ физические лица выступали в роли работодателей только при заключении трудового договора с гражданином в личном домашнем хозяйстве.

В Трудовом кодексе РФ появилась специальная глава «особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц». В этой главе устанавливаются равные требования, равный правовой статус работодателя - физического лица, использующего наемный труд в личном хозяйстве и работодателей - физических лиц, использующих наемный труд в предпринимательских целях. При этом Трудовой кодекс РФ не содержит характеристики работодательской правосубъектности гражданина, применяющего чужой труд на основании трудового договора. По всей видимости, предполагается, что физические лица - работодатели обладают гражданской правосубъектностью в полном объеме, т.е. по достижении 18-летнего возраста или со времени вступления в брак (ст.21 ГК РФ) либо в связи с эмансипацией (ст.27 ГК РФ).

С учетом вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

Работодатель - субъект, предоставляющий работу на основании трудового договора.

По закону в качестве работодателя могут выступать юридические лица и физические лица. Основное отличие правосубъективности работодателей как юридических лиц от правосубъективности граждан состоит в том, что она не в равной мере присуща разным работодателям. Правосубъективность последних определяется целями и задачами деятельности, закрепленными в их учредительных документах (уставах). Занятие непредусмотренной уставом деятельностью является основанием ликвидации юридического лица. Объем и содержание прав и обязанностей конкретных юридических лиц, таким образом, носит не общий, а специальный характер.

Организация-работодатель должна отвечать всем признакам юридического лица, указанным в ст.48 ГК РФ. Филиалы и представительства работодательской правоспособностью не обладают, но могут осуществлять работодательские функции на основании доверенности юридического лица и от его имени.

Актом признания трудовой правосубъектности работодателя является государственная регистрация юридического лица или индивидуального предпринимателя. Трудовая правосубъектность иных физических лиц нуждается в дополнительном правовом регулировании.

## Глава 3. Содержание трудового договора

## 3.1 Понятие содержания трудового договора и классификация его условий

Трудовой кодекс РФ законодательно закрепляет содержание трудового договора, и это повышает гарантии реализации достигнутых сторонами договоренностей.

Содержание трудового договора составляет совокупность всех его условий, определяющих права и обязанности сторон. Содержание трудового договора в условиях рынка труда определяется взаимным согласием его сторон - работника и работодателя.

В литературе существуют различные классификации условий, содержащихся в трудовом договоре:

1) деление условий трудового договора на обязательные и факультативные. Обязательными являются условия, которые должны содержаться в любом трудовом договоре. Факультативные же условия (условие об испытательном сроке, о режиме рабочего времени) могут включаться в содержание конкретного трудового договора, а могут отсутствовать в нем. Однако включенные в трудовой договор, они приобретают такую же юридическую силу, как и необходимые условия.

2) деление условий трудового договора в зависимости их установления на непосредственные и производные. Непосредственными являются те условия, которые определяются соглашением сторон. Они делятся на обязательные и факультативные. Производные условия устанавливаются законодательством и локальными актами.

Трудовой кодекс в отличие от КзоТ РФ устанавливает определенные требования к содержанию трудового договора. Анализ ст.57 ТК РФ и практика заключения трудовых договоров позволяют выделить три части трудового договора:

обязательные реквизиты;

существенные условия трудового договора;

дополнительные условия трудового договора.

К необходимым реквизитам трудового договора (как, впрочем, и любого другого) можно отнести дату и место заключения договора, указание сторон - фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (если работодатель - физическое лицо, указывается его фамилия, имя, отчество, а также обычно делается пометка о государственной регистрации его в качестве индивидуального предпринимателя, если работодатель таковым является).

Трудовой кодекс в качестве обязательных сведений требует включения в трудовой договор только фамилии, имени, отчества работника (и работодателя, если он - физическое лицо) и наименования работодателя, если он - юридическое лицо (ч.1 ст.57 ТК РФ).

Российские ученые высказывают мнение о недостаточности сведений о сторонах трудового договора, указанных в ст.57 ТК РФ, и считают необходимым указывать адреса сторон, сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя (если он - физическое лицо), сведения о лице, подписывающем трудовой договор, и основание его правомочий (учредительный документ, доверенность).

ТК РФ отказался от традиционного деления условий трудового договора на необходимые и факультативные. Вместо этого производится деление условий трудового договора на существенные и несущественные.

Существенными условиями трудового договора, согласно ст.57 ТК РФ, являются:

место работы (с указанием структурного подразделения);

дата начала работы;

трудовая функция;

права и обязанности работника;

права и обязанности работодателя;

характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

режим труда и отдыха;

условия оплаты труда;

виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В литературе различают два вида условий трудового договора в зависимости от порядка их установления. Первые установлены непосредственно законом, вторые оговариваются сторонами трудового договора при его заключении.

Условия, установленные законом, обязательны для сторон в силу самого факта заключения трудового договора и поэтому обсуждению не подлежат.

Условия, оговоренные соглашением сторон, в свою очередь принято подразделять на необходимые и дополнительные (факультативные).

Необходимыми являются такие условия, без которых трудовой договор не может считаться заключенным и, следовательно, реально не может возникнуть трудовое правоотношение. Это условия: о месте работы, о трудовой функции, которую будет выполнять работник.

Дополнительные (факультативные) условия трудового договора определяются по усмотрению сторон. Законодательство о труде предоставляет им для этого широкие возможности. Однако эти условия во всех случаях не должны ухудшать положение работника по сравнению c TK, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться.

Включенные в трудовой договор факультативные условия обязательны для сторон. Нарушение факультативных условий работодателем является достаточным основанием для досрочного расторжения договора. Поскольку факультативные условия не могут вносить каких-либо ограничений или дополнительной ответственности для работника, то и нарушение их последним не служит основанием для расторжения трудового договора.

По усмотрению сторон в трудовом договоре могут быть предусмотрены такие дополнительные условия. Например:

об испытании;

о неразглашении работником сведений, составляющих государственную, служебную или коммерческую тайну;

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя;

о дополнительных отпусках, не предусмотренных законодательством и коллективным договором.

Помимо указанных условий, стороны вправе включить в трудовой договор любые другие условия, если они не ухудшают положение работника по сравнению с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением. В противном случае они будут являться недействительными.

Если стороны не пожелали включить в трудовой договор то или иное дополнительное условие, в том числе отнесенное законом к числу существенных, но договорились по всем необходимым условиям, трудовой договор все равно считается заключенным.

Однако все условия трудового договора (как необходимые, так и дополнительные), предусмотренные сторонами при его заключении, являются для них обязательными. Они могут быть изменены только по взаимному согласию сторон (ч.4 ст.57 ТК). Такие изменения оформляются письменно в специальном Дополнительном соглашении, которое прилагается к трудовому договору в качестве его неотъемлемой части.

## 3.2 Общая характеристика условий, содержащихся в трудовом договоре

Место работы определяется в виде указания на конкретную организацию - юридическое лицо (указывается полное его наименование). Если трудовой договор заключается о работе в филиале или представительстве, то указывается как собственное наименование последнего, так и полное наименование юридического лица, обособленным структурным подразделением которого является филиал или представительство. При необходимости в трудовом договоре может быть указано структурное подразделение внутри организации, в которое принимается работник (отдел, цех, участок и пр).

Трудовая функция устанавливается путем определения сторонами конкретной профессии или должности, а также специальности и квалификации работника, в соответствии с которыми он будет выполнять обусловленную договором работу.

Под профессией понимается род трудовой деятельности, занятий человека, владеющего комплексом специальных знаний, умений, навыков, полученных путем образования.

Наименование должности, специальности, профессии указывается в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием организации. В тех случаях, когда работник принимается на должность, по специальности или профессии, которая (согласно федеральному закону) дает право на те или иные льготы или предусматривает определенные ограничения, наименование этой должности, специальности или профессии в трудовом договоре, должно соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном Правительством РФ порядке (ст.57 ТК).

Дата начала работы, т.е. число, месяц и год, с которого работник обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей. Дата начала работы может совпадать с датой заключения трудового договора или стороны могут договориться о том, что работник приступит к работе позже. В любом случае в трудовом договоре указывается точная дата начала работы.

Если трудовой договор заключается на определенный срок, в нем указывается также конкретный срок трудового договора, например, один год, два года.

В качестве существенных условий трудового договора действующий Трудовой кодекс трактует права и обязанности работника и работодателя. Можно дать следующую характеристику правам и обязанностям работника и работодателя как элементу содержания трудового правоотношения:

1) Права и обязанности работника и работодателя носят взаимный характер, т.е. праву одной стороны соответствует обязанность другой, и наоборот.

2) С точки зрения того, по поводу чего складываются взаимные права и обязанности работника и работодателя, их можно подразделить, условно говоря, на права и обязанности условные и общие. Все права и обязанности работника, складывающиеся по поводу определяемых трудовым договором условий применения труда работника, характерны только для данного трудового договора и, следовательно, носят специальный характер. Другие права и обязанности являются неперсонифицированными, и трудовой договор лишь индивидуализирует их применительно к данному трудовому правоотношению.

Характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях. Они указываются в трудовом договоре с тем работником, который в соответствии с трудовым договором обязуется выполнять работу в указанных условиях.

Режим труда и отдыха тогда является существенным условием трудового договора, когда он отличается от обычного, общепринятого в данной организации.

Условие об оплате труда может вырабатываться по соглашению сторон (в самофинансируемых коммерческих организациях, у работодателей - физических лиц) или устанавливаться в централизованном порядке (для государственных служащих, работников организаций, финансируемых из бюджета). Это условие в любом случае фиксируется в трудовом договоре. Причем необходимо, чтобы заработная плата была структурирована, указывались отдельные ее части (тарифная ставка или должностной оклад, доплаты и надбавки) и их размеры.

Виды и условия социального страхования. В трудовом договоре указываются виды и условия социального страхования, предоставляемые работникам в дополнение к обязательному социальному страхованию.

К числу дополнительных условий, которые стороны могут включить в трудовой договор по своему усмотрению, ч.3 ст.57 ТК относит следующие:

1) Испытание при приеме на работу как дополнительное условие трудового договора устанавливается работнику в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Порядок, в котором устанавливается это испытание, его предельная продолжительность, а также категории лиц, для которых оно не может быть установлено, закреплены в ст.70 ТК.

Отсутствие в трудовом договоре данного условия означает, что работник принят без испытания. Если же работнику, принятому на работу без испытательного срока, впоследствии (в период работы) работодатель устанавливает испытательный срок (включив его в качестве дополнительного условия в трудовой договор), то такое условие будет недействительным.

Недействительно также условие об испытательном сроке работнику, которому он в соответствии со ст.70 ТК не может быть установлен, или о большей его продолжительности, чем это предусмотрено законом, если даже работник и не возражает против такого условия.

Срок испытания, как общее правило, не может превышать; трех месяцев. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений может быть установлен более продолжительный испытательный срок, но, во всяком случае, не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Срок испытания до шести месяцев может быть установлен и в других случаях, прямо предусмотренных федеральным законом.

В установленных пределах стороны трудового договора сами определяют конкретную продолжительность испытания.

Срок испытания начинает течь с первого дня работы.

2) Условие о неразглашении государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны.

Государственную тайну составляют предусмотренные в специальных перечнях важнейшие сведения, разглашение которых может принести существенный вред интересам России.

Служебную или коммерческую тайну составляют сведения, связанные с деятельностью организации, разглашение которых может нанести ущерб ее интересам. Перечень сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну организации, определяет руководитель этой организации. Но при определении такого перечня он обязан учитывать положения законов или иных нормативных правовых актов, предусматривающих сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну.

3) условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока.

Это условие может быть включено в трудовой договор только в том случае, если этот же договор, приложение к нему или отдельный специальный договор содержат условие об обязанности работодателя оплатить обучение работника. При этом не имеет значения, где будет проходить обучение работник - в специальном учебном заведении, в другой организации или непосредственно в той организации, с которой заключен трудовой договор.

Трудовыми договорами могут закрепляться и любые иные дополнительные условия. Однако необходимо помнить, что включение в договор любых влекущих для работодателя дополнительных расходов, обязательств в пользу работника следует, в первую очередь, соотносить с положениями действующего налогового законодательства.

## Заключение

«Трудно назвать еще какой-нибудь вопрос в трудовом праве, который бы по притягательности среди юристов получил более частое освещение в научно-практической литературе, чем трудовой договор. Объясняется это тем принципиально важным значением, которое занимал и продолжает занимать данный институт в регулировании трудовых отношений». Однако, несмотря на многочисленные исследования, все же можно говорить о недостаточной разработанности концепции трудового договора, особенно концепции, отвечающей современным условиям. На это обращается внимание и в литературе. Прежде всего, четко не определена правовая природа трудового договора, что порождает ряд проблем.

И по сегодняшний день существует проблема отграничения трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров (договора подряда и договора возмездного оказания услуг). Выработанные наукой трудового права признаки трудового договора не позволяют в полной мере отграничить его от указанных смежных типов. Отсутствие четкой концепции в правовой доктрине отражается и в законодательстве.

В данной работе рассмотрены основные положения о трудовом договоре, его понятия, стороны, содержание. Следует отметить, что в литературе уделено большое внимание вопросу содержания трудового договора, этими вопросами занимались такие ученые, как Ю.П. Орловский, Д.А. Колбасин, Л. Чиканова, М.М. Покровская и многие другие. На современном этапе многие авторы придерживаются классификации условий трудового договора, приведенной в трудовом кодексе. Но по мнению ряда ученых данная классификация является неудачной.

В заключение следует отметить, что в целом в Трудовом кодексе РФ усилен акцент на договорное регулирование трудовых отношений. И это не случайно, так как именно договорная форма естественна для рыночных отношений: она фиксирует добровольность сделки, нацеливает на поиск компромисса и на увязку объективно противоположных интересов работодателя и наемного работника. Повышение роли договорной формы регулирования трудовых отношений соответствует практике развитых стран. При этом роль и каждого отдельного работника, и их профессиональных изменений возрастает, что открывает дополнительные возможности для участия работников в управлении производством.

## Библиографический список

Нормативный материал:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г.
2. Специальная литература
3. Басалаева С.П. К вопросу о правовой природе трудового договора. // Правоведение. - 2003. - № 4.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - М.: КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2007.
5. Лада А.С. Трудовой договор в Трудовом кодексе РФ: проблемы и перспективы // Экономический лабиринт. - 2002. - № 7.
6. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник в двух томах. Т.1. М.: Проспект, 2005.
7. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: Изд-во НОРМА, 2007.
8. Покровская М.М. Дополнительные условия трудового договора (практический комментарий) // Трудовое право. - 2003. - № 5.
9. Предко Н.В., Хохлов Е.Б. Содержание трудового договора // Изв. Вузов. Правоведение. - 2000. - № 5.
10. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007.
11. Трудовое право России: Учебник/ отв. редакторы: проф. Орловский Ю.П., д. ю. н. Нуртдинова А.Ф. - М. ИНФРА-М, 2007.
12. Трудовое право России: Учебник/под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - М.: Юристъ, 2006.
13. Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова, И.Я. Киселев. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005.
14. Трудовой договор с учетом последних изменений в законодательстве. - М.: Информцентр XXI века, 2007.
15. Трудовой договор: постатейный комментарий к разделу III Трудового кодекса Российской Федерации.М., 2006.
16. Чиканова Л. Трудовой договор // Хозяйство и право. - 2002 - № 5.