ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИСТЕТ

ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

## ИНСТИТУТ ПРАВА И ПОЛИТИКИ СТРАН АТР

ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ ФАКУЛЬТЕТ

***Кафедра государственного и административного права***

**ДИПЛОМНАЯ РАБОТА**

Трудовое правоотношение

**Проверил:**

##### Озерина Марина Николаевна

**кандидат юридических наук,**

**профессор**

***ВЛАДИВОСТОК***

***2000***

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **стр.** |
| ВВЕДЕНИЕ....................................................................................................……………………... | **3** |
| ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ………………… | **5** |
| **1.1. Понятие и особенности трудового правоотношения……………………..** | **5** |
| 1.2. Отличия трудового правоотношения от гражданско-правовых отношений………………………………………………………………………………….. | **8** |
| ГЛАВА 2. СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ………………………………… | **11** |
| **2.1 Понятие содержания трудового правоотношения….……………………….** | **11** |
| **2.2 Субъекты трудового правоотношения………………………………………….** | **12** |
| **2.3. Объект трудового правоотношения…………………………………………….** | **34** |
| **2.4. Субъективные права и обязанности……………………………..……………..** | **34** |
| ГЛАВА 3. ЮРИДИЧЕСКИЕ ФАКТЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ДИНАМИКУ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ……………………………………………………………………... | **38** |
| **3.1. Общая характеристика юридических фактов………………………..……….** | **38** |
| **3.2. Основания возникновения трудового правоотношения…………………..** | **38** |
| **3.3. Основания изменения трудового правоотношения………………………...** | **51** |
| **3.4. Основания прекращения трудового правоотношения……………………..** | **57** |
| **ЗАКЛЮЧЕНИЕ.........................................................................………............…………………….** | **65** |
| СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ...........................................................……….........…………………….. | **67** |

**ВВЕДЕНИЕ**

Теории трудового правоотношения в науке российского трудового права уделено значительное внимание.[[1]](#footnote-1) Но в период переходной экономики данная теория требует определенных уточнений и пересмотра отдельных положений с учетом поступательного реформирования российского законодательства.

Сегодня Россия переживает один из самых трудных периодов в своей истории. Происшедшее крушение административно-командной системы во многом было обусловлено экономическими причинами. Россия взяла курс на проведение реформ и сделала первые шаги на избранном пути. Однако в процессе перехода к рынку возникает немало сложных проблем, в число которых входят проблемы собственности, организационно-правовых форм предпринимательства, инвестиций, прибыли, налогов. Безусловно, все они являются очень важными элементами рыночной экономики. Но система рыночных отношений не может существовать без рынка труда как такового, а рыночная экономика — без применения этого труда.

Уровень развития общества во многом определяется эффективностью правового регулирования общественных отношений. Право на труд относится к основным правам человека, а состояние законодательства и реального положения дел в области реализации данного права не только является показателем цивилизованности общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность, эффективность его экономики.

Свое право на труд граждане могут реализовать в самых различных формах, тем не менее большинство населения во всех странах мира входит в армию лиц наемного труда. Первые попытки регулирования общественных отношений в сфере наемного труда были - предприняты в XIX веке, в эпоху промышленных революций. К обществу и государству того времени пришло понимание необходимости защищать лиц наемного труда от чрезмерной эксплуатации. Цель была ясна — создать минимум условий для нормального воспроизводства рабочей силы и сохранения здоровья нации. Тогда и возникли первые нормативные акты, регулирующие вопросы продолжительности рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, охраны труда, социального обеспечения.

К сожалению, впоследствии СССР и Россия по многим параметрам отстали от мирового уровня в этой сфере, а само трудовое законодательство в условиях централизованного регулирования оказалось не в состоянии достаточно эффективно выполнять свою защитную функцию.

Сегодня ситуация существенно изменилась, и это нередко приводит к другой крайности — иллюзиям, что наемный труд во многом подпадает под действие норм гражданского права с его принципом свободы договора. При этом напоминается, что трудовое право как отрасль вышло из недр права гражданского. Однако такой подход может иметь далеко идущие последствия для огромного количества людей, поскольку в любой стране большинство работоспособных граждан работают именно в качестве наемных работников.

В рыночной экономике реально трудятся люди, имеющие различный правовой статус. Наемные работники готовы выполнять ту или иную трудовую функцию, работая в нормальных условиях, получая достойную заработную плату, но при этом не беря на себя риск предпринимательской деятельности и не неся ответственности за ее результаты. Это удел собственников и иных участников предпринимательской деятельности.

В свете остроты проблемы актуальность темы трудового правоотношения как стержневого элемента всей системы трудового права сомнений не вызывает. Раскрытие и детальное рассмотрение всех элементов трудового правоотношения является целью данной дипломной работы.

**ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ**

**ПРАВООТНОШЕНИЙ**

**1.1. Понятие и особенности трудового правоотношения**

Как показывает анализ современной юридической литературы, идущий непрерывно процесс реформирования российского трудового законодательства обусловливает необходимость постоянной корректировки определения понятия трудового правоотношения. Следует констатировать, что имеющиеся в современной литературе трактовки этого понятия в принципе имеют между собой только хронологические различия[[2]](#footnote-2), вызванные теми изменениями и дополнениями, которые были внесены в том числе и в ст. 15 КЗоТ. Она содержит определение трудового договора (контракта), которое и является, в сущности, базисом для любого из определений трудового правоотношения, содержащихся в приводимых здесь источниках. На наш взгляд, наиболее полно статье 15 КЗоТ (включая редакцию Федерального закона “О внесении изменений и дополнений в КЗоТ РФ” от 6 мая 1998 г. № 69-ФЗ) соответствует ниже приведенное определение понятия трудового правоотношения[[3]](#footnote-3):

***Трудовое правоотношение - это добровольная юридическая связь работника с работодателем по поводу его труда, по которой работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию (по оговоренной специальности, квалификации, должности) на данном производстве с подчинением его внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется оплачивать его по трудовому вкладу и создавать условия труда в соответствии с законодательством, коллективным и трудовым договором.***

Здесь, как и в ст. 15 КЗоТ, термин “работодатель” имеет более широкий смысл и включает в себя не только понятие юридического лица, как это имеет место в других определениях трудового правоотношения[[4]](#footnote-4), но также и понятие физического лица.

Трудовое правоотношение обладает определенными, присущими ему признаками[[5]](#footnote-5).

**1.** **Субъектный состав.** В условиях коллективного (кооперативного) труда работников в организации (на предприятии) возникают различные общественные отношения, которые регулируются такими социальными нормами, как традиции, обычаи, нормы морали, устава (положения) об общественных объединениях и др. В отличие от этих общественных отношений трудовое, урегулированное нормами трудового права, представляет собой *юридическое отношение* по применению труда гражданина в качестве работника. Последнему противостоит юридическое либо физическое лицо - организация, индивидуальный предприниматель, гражданин в качестве работодателя, использующие труд работника. Таким образом, субъектами трудового отношения, исходя из вышеуказанного определения, выступают: работник и работодатель.

**2. Сложный состав прав и обязанностей его субъектов.** Сложность эта проявляется следующим образом. Во-первых, каждый из субъектов выступает по отношению к другому и как обязанное, и как уполномоченное лицо; кроме того, каждый из них несет перед другим не одну, а несколько обязанностей. И во-вторых, по одним обязанностям работодателя он несет ответственность сам, по другим - ответственность может наступить у руководителя (директора, администрации), выступающего от имени работодателя в качестве органа управления (например, за неправомерное увольнение работника). По некоторым обязанностям могут нести ответственность они оба, но разную. Так у работодателя материальная ответственность наступает в связи с возмещением вреда, причиненного здоровью работника, а руководитель (директор) может быть привлечен к дисциплинарной ответственности из-за несчастного случая, произошедшего с работником на производстве.

**3. Неразрывная целостность.** Исходя из того, что обязанностям одного субъекта правоотношения соответствуют права другого, и наоборот, очевидно, что трудовому правоотношению присущ комплекс взаимных прав и обязанностей. Данная особенность связана с другой особенностью трудового правоотношения: оно охватывает весь комплекс взаимных прав и обязанностей субъектов в неразрывном единстве, то есть, несмотря на сложный состав прав и обязанностей, является *единым правоотношением*.

Попытки разрушить эту целостность, то есть выхватить из неразрывного комплекса отдельные сочетания прав и обязанностей, не свидетельствует о появлении новых видов правоотношений (по дисциплинарной или материальной ответственности), а приводят к “расщеплению” единого сложного трудового правоотношения. Так, правовое регулирование трудовой дисциплины не образует самостоятельного правоотношения, а представляет собой регулирование способа исполнения трудовой обязанности работником. При этом работодатель, наделенный дисциплинарной властью, вправе применить меры, направленные на поддержание исполнения работником указанной обязанности, вплоть до привлечения его к дисциплинарной ответственности при виновном невыполнении либо ненадлежащем выполнении трудовой обязанности (совершение работником дисциплинарного проступка). Иначе говоря, общим понятием обязанности охватывается и обязанность отвечать за свои поступки.

**4.** **Длящийся характер**. В трудовом правоотношении права и обязанности субъектов реализуются не разовыми действиями, а систематически или периодически путем совершения тех действий, которые необходимы, в установленное рабочее время (рабочий день, смену, неделю, месяц и т.п.). Выполнение трудовой функции работником при соблюдении правил внутреннего распорядка по истечении определенного времени (две недели либо один месяц) вызывает ответные действия другого субъекта. Возникает право работника на получение оплаты за его труд и обязанность работодателя выплатить соответствующую заработную плату. Это не означает постоянного появления новых “видов” правоотношений, а свидетельствует о длящемся характере единого трудового правоотношения и постоянной реализации прав и обязанностей его субъектов.

**5.** **Личный характер прав и обязанностей работника.** Работник обязан только своим трудом участвовать в производственной или иной деятельности работодателя. У работника нет права представлять вместо себя другого работника либо поручить свою работу другому, как и у работодателя нет права замены работника другим, за исключением случаев, установленных в Законе (например, на время отсутствия работника по болезни и др.).

**1.2. Отличия трудового правоотношения от**

**гражданско-правовых отношений**

Трудовые правоотношения имеют вполне конкретное воплощение. У каждого гражданина, заключившего трудовой договор, возникает трудовое правоотношение с определенным работодателем, что связано с трудовой деятельностью. Однако трудовую деятельность осуществляют также лица, заключившие гражданско-правовые договоры (личного подряда, поручения, возмездного оказания услуг, авторский договор и др.).

Анализ работ[[6]](#footnote-6) показывает, что характерные признаки трудового правоотношения, отграничивающие его от гражданско-правовых отношений, определяются в целом различием самих предметов трудовой и гражданской отрасли права. Если предметом трудовых отношений служит процесс труда, живой труд, то предметом гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда, является овеществленный труд, продукт труда (его результат). Исходя из этого понимания и выделяются следующие, специфические (в сравнении с гражданско-правовыми отношениями) особенности трудового правоотношения:

**1.** *Личный характер прав и обязанностей работника*, который обязан только своим трудом участвовать в производственной или иной деятельности работодателя. У работника нет права представлять вместо себя другого работника либо поручить свою работу другому, как и у работодателя нет права замены работника другим, за исключением случаев, установленных в Законе (например, на время отсутствия работника по болезни и др.). Такие ограничения отсутствуют в гражданско-правовом отношении, где подрядчик вправе привлечь к выполнению работы и других лиц.

**2.** *Работник обязан выполнять определенную*, заранее обусловленную *трудовую функцию* (работу по определенной специальности, квалификации или должности), а *не отдельное* (отдельные) индивидуально-конкретное *задание* к определенному сроку. Последнее характерно для гражданско-правовых обязательств, связанных с трудовой деятельностью, цель которой - получение конкретного результата (продукта) труда, выполнение конкретного поручения или услуги к определенному сроку. Иначе говоря, если предметом трудовых отношений служит процесс труда (живой труд), то предметом гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда, является овеществленный труд, продукт труда (его результат).

**3.** Специфика трудовых отношений состоит еще и в том, что выполнение *трудовой функции осуществляется в условиях общего* (кооперированного) *труда*, что обусловливает *необходимость подчинения* субъектов трудового правоотношения *правилам внутреннего трудового распорядка*, установленным работодателем. Выполнение трудовой функции и связанное с этим подчинение внутреннему трудовому распорядку означает *включение* граждан *в состав работающих* (трудовой коллектив) организации. Все эти названные здесь особенности и составляющие характерные признаки труда гражданина в качестве работника в отличие от субъекта гражданско-правового отношения. Общеизвестно, что единое и сложное трудовое правоотношение сочетает как координационные, так и субординационные элементы, где свобода труда сочетается с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Это невозможно в гражданско-правовом отношении, исходя из основополагающих принципов гражданского права, закрепленных в ст. 2 ГК РФ.

**4.** Возмездный характер трудового правоотношения проявляется в ответных действиях работодателя (организации) на выполнение работы - в выплате заработной платы, как правило, в денежной форме. Особенность трудового правоотношения состоит в том, что *оплата производится за живой затраченный труд*, осуществляемый работником систематически в установленное рабочее время, а не за конкретный результат овеществленного (прошлого) труда, выполнение конкретного поручения или услуги как при гражданско-правовом отношении.

**5.** Характерной особенностью трудового правоотношения является также *право каждого из субъектов на прекращение данного правоотношения без каких-либо санкций* с соблюдением установленного порядка. При этом на работодателя возложена обязанность предупреждения об увольнении по его инициативе работника в установленных случаях и выплата выходного пособия в порядке, предусмотренном законодательством о труде.

**6.** *Защита прав работников.* Она обеспечивается такими основополагающие отраслевыми принципами трудового права, закрепленными в законодательных актах, как: правом работников создавать профсоюзы для защиты своих прав[[7]](#footnote-7); правом работников и их представителей (прежде всего профсоюзов) на участие в коллективных переговорах, заключение коллективных договоров и соглашений, то есть на установление и регулирование условий и оплаты труда[[8]](#footnote-8); право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку[[9]](#footnote-9).

**ГЛАВА 2. СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ**

**2.1. Понятие содержания трудового правоотношения**

Из теории трудового права следует[[10]](#footnote-10), что ***содержание правоотношения*, и в частности трудового правоотношения, представляет собой единство его свойств и связей**. Участники трудового правоотношения связаны субъективными правами и обязанностями, определенное сочетание которых раскрывает его *юридическое содержание*. Принято также определять и *материальное содержание* трудового правоотношения - это само поведение, деятельность субъектов, действия, которые они совершают[[11]](#footnote-11). То есть общественное трудовое отношение приобретает юридическую форму (становится трудовым правоотношением), после того как его участники превратились в субъектов возникшего правоотношения, наделенных субъективными правами и обязанностями.

Таким образом, взаимодействие участников общественного трудового отношения предстает в правоотношении как взаимодействие его субъектов, их взаимосвязанность субъективными правами и обязанностями, когда праву одного (работника) соответствует обязанность другого (работодателя). Трудовое правоотношение состоит из целого комплекса трудовых прав и обязанностей, то есть является сложным, но единым правоотношением и носит длящийся характер. Его субъекты постоянно (систематически) реализуют свои права и выполняют обязанности, до тех пор, пока существует трудовое правоотношение и действует трудовой договор, на основе которого оно возникло.

Трудовые правоотношения складываются в результате воздействия норм трудового права, и потому их участникам предопределяются (указываются) субъективные права и обязанности. При этом под *субъективным правом* понимается защищенная законом возможность (юридическая мера) уполномоченного лица (одного субъекта трудового правоотношения) требовать от другого - обязанного субъекта - совершения определенных действий (определенного поведения). *Субъективная юридическая обязанность* участника трудового правоотношения - юридическая мера должного поведения обязанного лица[[12]](#footnote-12).

Иначе говоря, субъективная обязанность состоит в должном поведении, соответствующем субъективному праву. Поскольку трудовое правоотношение всегда возникает между конкретными лицами на основании достигнутого между ними соглашения, данное правоотношение определяется как форма конкретных прав и обязанностей его участников. В этом смысле трудовое правоотношение очерчивает рамки, в которых может реализоваться поведение его участников.

**2.2. Субъекты трудового правоотношения**

Исходя из ст. 15 КЗоТ РФ, ***субъектами трудового правоотношения являются работник (физическое лицо) и работодатель (физическое либо юридическое лицо)***.

2.2.1. Работник

Понятие и критерии ограничения трудовой правосубъектности

Субъект права - это лицо, признанное по закону способным вступить в правоотношение и приобретать (быть носителем) права и обязанности. Это признание связано с такими качествами, присущими лицу, как правоспособность и дееспособность.

Конституцией Российской Федерации (ст. 37) закреплено право каждого распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Отсюда следует, что всякий живой труд требует личной волевой деятельности человека и связан с использованием им своих способностей к труду (рабочей силы). Только он сам вправе распоряжаться этими способностями и реализовать их, а трудовые обязанности нельзя осуществлять через представителей и необходимо выполнять самому. То есть физическое лицо является правоспособным и дееспособным одновременно. Это единство определяется понятием “трудовая праводееспособность”, или “трудовая правосубъектность”[[13]](#footnote-13). ***Трудовая правосубъектность - это единая способность физического лица быть субъектом трудового правоотношения*** (а также некоторых иных связанных с ним правоотношений)[[14]](#footnote-14).

Проявление трудовой правосубъектности обусловлено двумя критериями: *возрастным и волевым[[15]](#footnote-15)*.

В отличие от гражданской правоспособности, возникающей с момента рождения, трудовая правосубъектность приурочена законом к достижению определенного возраста, а именно - 15 лет. Лица, обучающиеся в образовательных учреждениях, достигшие 14-летнего возраста, могут приниматься на работу для выполнения легкого труда, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время с согласия родителей, усыновителей или попечителя (ст. 173 КЗоТ).

Возрастной критерий трудовой правосубъектности связан с тем, что с этого времени человек становится способным к систематическому труду, что и закреплено в законе. Исходя из тех физиологических способностей, которые свойственны организму подростка, лицам, не достигшим 18-летнего возраста, запрещается работа во вредных и опасных условиях, для них устанавливаются льготы в области охраны их труда, а в трудовых правоотношениях они приравниваются в правах к совершеннолетним работникам.

Наряду с возрастом трудовая правосубъектность обладает волевым критерием, связанная с фактической способностью человека к труду (трудоспособностью). Обычно трудоспособность рассматривается как физические и психические способности к труду, которые, однако, не могут ограничивать равную для всех трудовую правосубъектность. Даже лица, признанные инвалидами и утратившие способность к выполнению данной работы, по рекомендации соответствующих медицинских органов могут участвовать в других видах работ. Точно также душевнобольные люди, сохранившие способность к труду, обладают трудовой правосубъектностью, за исключением случаев, когда в связи с болезнью они полностью утратили трудоспособность (например, не в состоянии соизмерять свои действия с действиями окружающих, не могут разумно выражать волю и др.). Если же они обладают трудовой правосубъектностью, то могут вступать в трудовое правоотношение и быть его субъектом.

Существующие ограничения трудовой правосубъектности

Граждане обладают равной трудовой правосубъектоностью, Согласно Конституции РФ они свободны в реализации трудовых прав и должны быть свободны от дискриминации в сфере труда. Законодательством о труде запрещается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (ч. 2 ст. 16 КЗоТ). Отказ в приеме на работу по дискриминационным мотивам может быть обжалован в суд. В случае признания факта дискриминации доказанным суд выносит решение о ее устранении и возмещении лицу, которое было подвергнуто дискриминации, материального и морального ущерба.

Равная для всех трудовая правосубъектность не может быть ограничена никакими решениями тех или иных органов государства, вынесенных на основе закона. Трудовая правосубъектность может быть ограничена вступившим в законную силу приговором суда, устанавливающим в качестве меры наказания лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Статьей 47 УК РФ предусматривается, что указанное лишение права состоит в запрещении занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью. В качестве основного вида наказания лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью устанавливается на срок от одного года до пяти лет, а в качестве дополнительного вида наказания - на срок от шести месяцев до трех лет.

Ограничения трудовой правосубъектности могут иметь место в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства на основе закона. Конституцией РФ предусматривается право только граждан Российской Федерации принимать участие в управлении делами государства (ст. 32), право участвовать в отправлении правосудия (ст. 119). Согласно этим нормам и в соответствии с Федеральными законами: “Об основах государственной службы Российской Федерации”, “О прокуратуре Российской Федерации”, “О милиции”, Таможенным кодексом РФ и другими законодательными актами ограничивается доступ иностранных граждан и лиц без гражданства к замещению государственных должностей на государственной службе и т.д.

Иной порядок установлен для привлечения и использования иностранной рабочей силы в иных видах деятельности и на других должностях. Федеральный закон “О занятости населения в Российской Федерации” определяет гарантии государства по реализации конституционных прав граждан России на труд и социальную защиту от безработицы. В первую очередь усилия государства направлены на обеспечение занятости граждан Российской Федерации. С учетом этого и других важных факторов предусматривается определенный срок привлечения на работу иностранных граждан. Их прием на работу возможен на основе соответствующих разрешений, получаемых работодателем, и при наличии у иностранного гражданина подтверждения на право трудовой (профессиональной) деятельности в Российской Федерации.

Такой порядок, действующий в России и сегодня, установлен Указом Президента Российской Федерации от 16 декабря 1993 г. “О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы”, которым утверждено соответствующее “Положение”[[16]](#footnote-16).

Данное Положение содержит ряд исключений для отдельных категорий иностранных граждан, которым не требуется указанные разрешения и подтверждения. Перечень лиц дан в п. 18 Положения. Работодатели вправе не получать разрешения для приема на работу иностранных граждан в организации с иностранными инвестициями, ели указанные лица будут замещать должности: руководителя организации, его заместителей и руководителей подразделений организации (п. 16).

В других случаях следует говорить не об ограничении трудовой правосубъектности, а о соблюдении ее определенных пределов, продиктованных необходимостью защиты общественного интереса или интересов определенных категорий работников.

Так, подростки, не достигшие 18-летнего возраста, не допускаются на работу, связанную с материальной ответственностью. Применение их труда запрещается на работах, выполнение которых может причинить вред нравственному развитию подростков (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками и др. - согласно ч. 1 ст. 175 КЗоТ).

С учетом общественных интересов не принимаются на работу в сферу торговли и общественного питания лица, являющиеся бациллоносителями, до их выздоровления. В государственных и муниципальных организациях (предприятиях) запрещена совместная служба лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве, если их работа связана с подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (ст. 20 КЗоТ), и т.д.

При осуществлении трудовой правосубъектности учитываются и конкретные возможности физического лица для замещения должностей или выполнения работ повышенной категории сложности. В таких случаях требуется наличие специальной подготовки лица и его квалификация, подтвержденные соответствующими дипломами, удостоверениями, иными документами, свидетельствующими о его способности выполнять тот или иной вид труда. Исходя из этого, при заключении трудового договора и возникновении трудового правоотношения не рассматриваются как дискриминация различия, исключения, предпочтения и ограничения, которые определяются свойственными данному виду требованиями.

***Проблемы, связанные с определением понятия “работник”***

Отмечаемая правоведами[[17]](#footnote-17) недостаточность в разработке понятия ***"работник"***в качестве самостоятельной правовой категории приводит к тому, что к работникам как субъектам (участникам) трудового правоотношения нередко относят только лиц так называемого наемного труда. В то же время из числа работников исключают работающих в различных хозяйственных товариществах, обществах, иных организациях - лиц, связанных с данными организациями отношениями участия или членства. Это позволяет, в свою очередь, сделать необоснованный вывод, что на них не распространяется трудовое право. Однако в ст. 1 КЗоТ установлено, что нормами КЗоТ регулируются трудовые отношения ***всех работников***независимо от сферы приложения их труда. Данное положение можно рассматривать, если эти работники действительно, будучи субъектами трудового правоотношения, возникшего на основании трудового договора, выполняют определенную трудовую функцию.

Выделение указанных лиц из общего числа работников объясняется кардинальными изменениями в отношениях собственности, развитием многоукладной экономики. Эти перемены заложили основу для появления в Российской Федерации нового и достаточно своеобразного субъекта труда - работника организации, одновременно связанного с этой организацией отношениями членства или участия в ней. Однако исключение этих лиц из числа работников, отношения которых не регулируются нормами трудового права, было бы обоснованным при наличии по крайней мере двух условий.

Во-первых, они должны выступать как лица "самостоятельного труда" со всеми его атрибутами: имущественной обособленностью, юридическим равенством, автономией воли, полной самостоятельностью и независимостью, исключающей подчиненность другому участнику правоотношения в сфере применения труда.

Во-вторых, эти лица в совместном (кооперированном) труде организации не могут выступать как исполнители определенной трудовой функции, поскольку это связано как с необходимостью заключения трудового договора (контракта), так и с подчинением внутреннему трудовому распорядку, свидетельствующим о наличии трудового правоотношения и его субъектов - работника и работодателя (организации).

Наконец, следует обратить внимание на то, что сами понятия "наемный труд" и "наемные работники" не легализованы должным образом трудовым законодательством Российской Федерации. Можно оперировать лишь их экономическими признаками, которые в значительной мере, как прежде, так и ныне, обусловливают регулирование труда и отражаются в нормах трудового законодательства.

"Наемный труд" отличается от самостоятельного труда, при котором отдельный производитель является одновременно и владельцем средств и орудий труда, и организатором производства и, обладая рабочей силой, ею распоряжается. Иной характер наемного труда гражданина (работника) основан на том, что он обладает рабочей силой, но не владеет средствами и орудиями труда, а следовательно, лишен и роли организатора производства. Этот "наемный", или "несамостоятельный", труд западные авторы нередко именуют более точно: "зависимый труд", отграничивая его от "независимого (самостоятельного) труда".

Можно исходить из общеизвестных экономических признаков наемного труда, которые определенным образом воплощаются в соответствующих нормах трудового права. Такими ***основными экономическими*** ***признаками наемного труда*** являются следующие[[18]](#footnote-18):

1. Выполнение работны но ***трудовому договору с*** ***нанимателем***(работодателем), как правило через орган управления, например руководителя или администрацию, ***при условии представления работником исключительно своей рабочей силы****,* а именно:

а) неприменения работником в свою очередь наемного труда (личный характер исполнения работником его работы, личный характер прав и обязанностей работника как субъекта трудового правоотношения);

б) использования орудий, средств труда, сырья, материалов и т. п., принадлежащих нанимателю (работодателю). Однако в силу сложившейся ситуации работник может применить и принадлежащие ему предметы или средства труда и др. От этого не меняется природа отношения между субъектами, один из которых (работник) предоставляет другому (работодателю) право использовать его способности к труду (рабочую силу), а не предметы или средства труда, которыми он располагает. В трудовом правоотношении на работодателя возлагается обязанность выдачи компенсации работнику в случае использования последним собственных предметов или средств труда;

в) при условии извлечения работником дохода от работы исключительно из своей рабочей силы, что обусловливает оплату труда работника согласно выполняемой им работе (трудовой функции) за фактически отработанное рабочее время. С этим связана невозможность для работника использовать помещения, средства, орудия труда, принадлежащие работодателю, для работы "на себя" и получать дополнительный доход, в том числе и во внерабочее время. В противном случае действия работника будут расценены как на­рушение его обязанности по выполнению трудовой функции или правил внутреннего трудового распорядка.

2. ***Работа***, какой бы кратковременной она ни была, должна выполняться работником ***по определенной специальности, квалификации или должности***(трудовой функции) ***на отдельного нанимателя***(работодателя). Если работник на основании заключенного им трудового договора с другим работодателем вступает в трудовое правоотношение, то его обязанность выполнять данную трудовую функцию является работой по совместительству. Иными словами, его работа у отдельного работодателя и при наличии работы по совместительству у другого работодателя всегда будет отличаться от обслуживания неопределенного круга лиц, осуществляемого как самостоятельный труд гражданина в качестве подрядчика, по выполнению отдельных поручений, в виде оказания услуг и др.

Итак, в трудовое отношение, возникшее на основании трудового договора, работник вступает в связи с применением своих способностей к труду (рабочей силы), а работодатель использует чужой труд, то есть способность к труду работника, оплачивая его работу (выполнение обусловленной трудовой функции). При этом работник непременно должен лично выполнять трудовую функцию под руководством работодателя (руководителя, администрации и др.), соблюдая установленный внутренний распорядок, а работодатель обязан оплачивать труд и создавать работнику благоприятные условия труда, обеспечивая его предметами и средствами труда.

Исходя из вышесказанного, можно было бы допустить, что лица "наемного труда" (с учетом его экономических признаков) и есть "наемные работники". Это должно было бы их отграничить как от лиц "самостоятельного" труда, так и от тех, кто связан с организацией (юридическим лицом) отношением членства или участия и трудится в данной организации.

Действительно, в отличие от "наемного труда", регулирование "самостоятельного труда" - подрядчика, агента, исполнителя договора по оказанию услуг или поручения - основано на юридическом равенстве субъектов (участников правоотношения), их полной самостоятельности, независимости и автономии воли, имущественной обособленности, что характерно для гражданского права. Здесь не заключается трудовой договор и не возникает трудовое правоотношение. Налицо - исполнитель по гражданско-правовому договору, который выполняет не трудовую функцию, а обязательство договора к определенному сроку за обусловленную цену договора, где нет места для подчинения одной автономной стороны договора другой, а равно отсутствуют и обязанности соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и т. п., что свидетельствует об отсутствии трудового правоотношения.

Иное положение у лиц, являющихся членами или участниками различных организаций (юридических лиц), если указанные лица связаны с ними также личным трудом (работают в этих организациях). Будучи участниками или членами организации, они вправе получать часть прибыли в виде дивидендов, принимать участие в управлении организации, иметь другие полномочия в соответствии с ее уставом (положением). Одновременно с этим указанные лица выполняют работу (трудовую функцию), соблюдают внутренний трудовой распорядок организации, получают причитающуюся им оплату труда и т. д., что характеризует их как работников - субъектов трудового правоотношения, возникающего на основе трудового договора.

Трудовое правоотношение выявляет ***зависимость* *работника***от работодателя, который имеет дисциплинарную и директивную власть, хотя и не над личностью работника, но над способом выполнения им работы. Поэтому работник выполняет трудовую функцию, обусловленную трудовым договором, под руководством и контролем работодателя, его органа управления - руководителя того или иного уровня. Оплата за выполнение работы (трудовой функции) работником, осуществляемая работодателем, также свидетельствует об определенной экономической зависимости работника от работодателя.

Все это не позволяет считать лиц, связанных с организацией не только членством, или участием, но и выполнением трудовой функции, полностью независимыми (свободными), подобно подрядчику или исполнителю договора по оказанию услуг и т. п. Наоборот, нужно признать, что их общественные отношения в сфере применения труда - есть трудовые отношения, регулируемые нормами трудового права, а сами они - работники. Конечно, их отношениям присущи определенные особенности. Например, более широкое участие в управлении организацией, их условия труда и гарантии в зависимости от экономических возможностей организации могут быть значительно выше по сравнению с законодательством и др. В то же время трудовое правоотношение этих лиц носит совершенно самостоятельный характер, о чем свидетельствует и судебная практика.

В постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации и Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Фе­дерации от 1 июня 1996 г. № 68 "0 некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации" обращается внимание на то, что акционер (участник) хозяйственного общества наряду с отношением, в котором он состоит как участник этого общества, одновременно может состоять в трудовом отношении. Прекращение трудового отношения у такого лица не влияет на судьбу другого правоотношения, в котором он состоит как участник (акционер) хозяйственного общества (п. 29)[[19]](#footnote-19).

Если участники иных организаций (юридических лиц) выполняют работу, выходящую за рамки отношений участников, а организации осуществляют свою деятельность наряду с другими факторами благодаря этой работе ее участников, они (такие участники) являются также работниками этих организаций, выступающих работодателями. В данном случае участник организации выполняет для нее работу, не вытекающую из сути его обязанностей как участника организации, а являющуюся выполнением трудовой функции, которая должна быть обусловлена трудовым договором, служащим основанием возникновения трудового правоотношения.

Для всех лиц, выполняющих трудовую функцию, обусловленную трудовым договором, на основании которого они вступили в трудовое правоотношение, то есть для работников, в регулировании их труда остается незыблемым соотношение законов о труде и договоров о труде, установленное КЗоТ РФ. Условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными (ч. 1 ст. 5 КЗоТ). Не имеет значения, где трудится работник, в организации (юридическое лицо той или иной организационно-правовой формы) или у индивидуального предпринимателя, и связан ли он с этой организацией одновременно отношением участия в ней. Всем работникам гарантируются установленные законом на минимальном уровне их трудовые права и социальные гарантии. Этот уровень не может быть снижен никакими договорами о труде. В противном случае условия таких договоров будут недействительными как ухудшающие положение работников по сравнению с законом о труде. Очевидно, что норма действующего законодательства Российской Федерации не дает оснований для какого-либо деления работников на "наемных" и других. Как уже подчеркивалось выше, ст. 1 КЗоТ РФ устанавливает, что “Кодекс законов о труде Российской Федерации регулирует трудовые отношения *всех* работников...”".Следовательно, термины "наемный труд" и "наемные работники", отражающие экономическую природу данных явлений, приемлемы лишь тогда, когда необходимо акцентировать внимание на работниках, обладающих *только способностями к труду* (рабочей силой). В этом смысле указанная терминология может служить для отграничения так называемых "наемных работников". Но, поскольку правовая основа для выделения наемных работников отсутствует, представляется целесообразным вслед за законодателем использовать единый термин "работники".

В то же время в Федеральном законе "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 20 января 1996 г. (ст. 3) приведено определение понятия "работник". Но оно имеет расширительное значение и служит лишь критерием (вспомогательным средством) для решения вопроса о том, кто, будучи членом профсоюза, включается в понятие "работник" по смыслу данного закона. К работнику отнесены: "физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта), лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, лицо, обучающееся в образовательном учреждении начального, среднего или высшего профессионального образования".

Следовательно, определение понятия "работник", закрепленное в этом законе, не может рассматриваться как действующее во всех случаях и в соотношении с другими законами, которые имеют иные цели и иную направленность, хотя и опираются на ту же терминологию. Что и подтверждается текстом приведенной выше ст. 15 КЗоТ, где физическое лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, отнесено к категории работодателей.

Другими словами, у термина "работники", использованного в КЗоТ РФ, отсутствует исходная основа, с помощью которой можно обозначить работника как субъекта трудового правоотношения. Формулировка понятия, имеющего универсальное значение, пригодное для всех лиц - субъектов (участников) трудового правоотношения, является одной из задач на пути реформирования трудового законодательства. Так, для определения термина "работник" пока может быть использован Федеральный закон "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации'' от 24 ноября 1995 г.[[20]](#footnote-20), раскрывающий данное понятие с достаточной степенью универсальности. В ст. 2 указанного закона закреплено следующее определение: ***"Работник - лицо, состоящее в трудовом отношении с работодателем на основании заключенного трудового договора и непосредственно выполняющее трудовую функцию".***

***2.2.2. Работодатель***

***Определение понятия***

Для раскрытия понятия “работодатель”, данного в ст. 15 КЗоТ РФ, в первую очередь используется экономический критерий[[21]](#footnote-21). Он позволяет уточнить, задействовано ли данное лицо (физическое или юридическое) в качестве предпринимателя, то есть являются ли определяющими факторами его производства и деятельности систематическое получение прибыли, инвестиции, риск, опасность убытков и т. д. Деятельность, обусловливающая наличие инвестиций, расходов, возможных убытков, получение прибыли, которые могут наступить в результате осуществления работы с использованием труда работников, - все это свидетельства того, что предприниматель выступает в качестве "работодателя".

Труд работников может использоваться различными предприятиями, организациями и учреждениями - юридическими лицами во всех сферах человеческой деятельности, в связи с чем указанные предприятия, организации и учреждения также выступают работодателями.

В гражданском обороте действуют разнообразные коммерческие и некоммерческие организации - юридические лица, а также индивидуальные предприниматели (не являющиеся юридическими лицами), которые могут использовать труд работников и соответственно иметь статус работодателя, выступать субъектом трудового правоотношения с работниками.

С позиции работников любая организация как юридическое лицо (независимо от его организационно-правовой формы), а равно и индивидуальный предприниматель представляют интерес в том случае, когда они способны удовлетворить предложение работников на рынке труда (рабочей силы). Указанные организации (юридические лица) и индивидуальный предприниматель выступают как работодатели, если они, испытывая спрос на рабочую силу, имеют и открывают новые рабочие места, на которые принимают работников.

В отличие от гражданского права в регулировании трудовых отношений не играет существенной роли организационно-правовая форма юридических лиц (организаций) или участие в качестве ра­ботодателя индивидуального предпринимателя. Граждан (физических лиц) как потенциальных работников на рынке труда интересует "работодательская правоспособность" будущих работодателей, связанная с предоставлением гражданам работы, оплатой и охраной их труда.

Следовательно, в качестве работодателя может выступать любая организация - юридическое лицо.

Наряду с юридическим лицом (организацией) субъектом трудового правоотношения в качестве работодателя может выступать и физическое лицо. Это гражданин, занимающийся с момента государственной регистрации индивидуальной предпринимательской деятельностью без создания юридического лица. В некоторых случаях в качестве работодателя может выступить и отдельный гражданин, приглашающий на работу другого гражданина в качестве домашней работницы, шофера, садовника и т.п., для использования их труда только в интересах ***личного***(потребительского) хозяйства без извлечения прибыли.

Во многих Федеральных законах - "О коллективных договорах и соглашениях" от 11 марта 1992 г. с изменениями и дополнениями, внесенными Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 176-ФЗ[[22]](#footnote-22); "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" от 23 ноября 1995 г.[[23]](#footnote-23) и др. - используются понятия "организация" и "работодатель". Эти понятия даны в качестве обобщающих терминов для всех юридических лиц независимо от их организационно-правовых форм. Однако и в данных законах отсутствует как таковая формулировка понятия "работодатель". И хотя в Законе "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 г.[[24]](#footnote-24) в общем содержится определение этого термина, оно приведено с целью применения данного Закона и не носит *универсального характера*, что вытекает из самого текста закона[[25]](#footnote-25). Так, отдельно выделено понятие "организация". В него входят: "предприятие, учреждение, организация независимо от форм собственности и подчиненности". В то же время понятие термин "работодатель" определяется следующим образом: "Работодатель - организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях".

И только Федеральным законом "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации" от 24 ноября 1995 г. было введено единое понятие "работодатель" как обобщающий термин для физических и всех юридических лиц независимо от их организационно-правовой формы. В статье 1 (п. 2) закона вместо слов: "предприятие, учреждение, организация" внесен термин: "организация", а понятия: "администрация предприятия, учреждения, организацией "администрация" заменены термином "работодатель".

Понятие "работодатель" определено следующим образом: ***"Работодатель - физическое либо юридическое лицо (организация), заключившее трудовой договор с работником"***.При этом уточняется положение руководителя (управляющего): "Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях с работниками осуществляет руководитель организации (директор, генеральный директор и др.), действующий в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами и учредительными документами, а также заключенным с ним трудовым договором (ст. 2 закона). Это определение и было закреплено в нынешней редакции ст. 15 КЗоТ.

***Работодательская правоспособность и ее критерии***

Работодатель как субъект (участник) трудового правоотношения должен обладать трудовой право- и дееспособностью, которую организация приобретает с момента ее государственной регистрации как юридического лица, а гражданин - с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Трудовая право- и дееспособность юридических лиц и индивидуальных предпринимателей заключается в признании за ними права предостав­лять гражданам работу. Эту правоспособность именуется *"работодательской правоспособностью*", понимая в данном случае под "работой" предоставляемую работнику занятость выполнением обусловленной трудовой функции при установленном внутреннем трудовом распорядке с оплатой труда и его охраной[[26]](#footnote-26).

Трудовая правоспособность юридического лица, в отличие от трудовой правосубъектности гражданина (физического лица), является ***специальной****[[27]](#footnote-27)*. По своему содержанию трудовая правоспособность организации (юридического лица) должна соответствовать определяемым в ее уставе целям и задачам деятельности. Соответственно различию целей и задач деятельности тех или иных организаций (юридических лиц), а следовательно и их организационно-правовой формы, различаются содержание и объем трудовой правоспособности у разных организаций.

Например, хотя структура и штаты юридического лица в такой организационно-правовой форме, как унитарное предприятие (основанное на праве оперативного управления), утверждаются им самим, фонд оплаты труда и лимит численности устанавливаются вышестоящим органом. И лишь в пределах данного лимита численности, фонда оплаты труда они вправе принимать на работу граждан. А для юридических лиц - организаций бюджетной сферы государством предусматриваются и размеры оплаты труда работников на основе Единой тарифной сетки.

Однако для большинства юридических лиц (организаций иной организационно-правовой формы) характерно значительное расширение рамок их трудовой правоспособности. Они самостоятельны в определении численности работников, сами утверждают вид и систему оплаты труда, структуру и органы управления, планируют необходимые затраты и т. п. Кроме того, они заключают трудовые договоры с теми гражданами и в том количестве, которые им необходимы для выполнения уставных задач организаций.

Трудовая правоспособность определяется двумя критериями: *оперативным (организационным) и имущественным[[28]](#footnote-28)*. ***Оперативный*** (организационный) ***критерий*** характеризует способность организации к осуществлению приема и увольнения работников, организации их труда, созданию всех необходимых условий труда, обеспечению мер социальной защиты, соблюдению трудовых прав работников и др. ***Имущественный******критерий***определяет возможность распоряжаться денежными средствами (фондом оплаты труда, иными соответствующими фондами), рассчитываться с работниками за труд, премировать их, предоставлять иные льготы, связанные с материальным обеспечением.

Признаки, определяющие трудовую правоспособность организаций, весьма сходны с их признаками как юридических лиц - субъектов гражданского права. Трудовую правоспособность приобретают все организации, которые признаются действующим законодательством юридическими лицами. Однако трудовую правоспособность организаций все же не следует полностью отождествлять с их гражданской правоспособностью (как юридических лиц). Сходство это, на что справедливо обращает внимание 0.В. Смирнов, носит скорее формальный характер. Если признаки трудовой правоспособности (правосубъектности) характеризуют организацию с точки зрения субъекта (работодателя), участвующего в общественных отношениях, которые складываются внутри кооперации труда, то признаки юридического лица характеризуют организацию с позиции субъекта права, выступающего в гражданском обороте вас данной кооперации труда[[29]](#footnote-29).

Из числа организаций (юридических лиц), выступающих в качестве субъектов трудовых правоотношений (работодателей), следует выделить ***кооперативы*** *-* в силу присущих им особенностей, связанных с ограничением приема на работу граждан по трудовому договору. Различные ***сельскохозяйственные*** ***кооперативы*** в системе сельскохозяйственной кооперации, согласно Федеральному закону от 8 декабря 1995 г. "О сельскохозяйственной кооперации''[[30]](#footnote-30), могут быть созданы в форме сельскохозяйственного производственного или потребительского кооператива. Указанные кооперативы основаны на добровольном объединении имущественных паевых взносов своих членов и передаче их в паевой фонд кооператива, а также на личном трудовом участии членов кооператива, число которых должно составлять не менее пяти.

Члены кооператива и их наследники имеют преимущественное право на получение работы в кооперативе в соответствии со своей специальностью и квалификацией. В случае невозможности обеспечить члена кооператива работой ему может быть временно предоставлено право на трудоустройство вне этого кооператива, но без утраты членства. При этом не менее 50 процентов объема работ в сельскохозяйственном производственном кооперативе, согласно Закону "О сельскохозяйственной кооперации", должно выполнять­ся его членами. Указанный кооператив с момента государственной регистрации в порядке, установленном законом о регистрации юридических лиц, приобретает и трудовую правоспособность. Но для привлечения в качестве работников граждан, не являющихся членами кооператива, установлено следующее ограничение. С ними может заключаться трудовой договор и возникать трудовое правоотношение между работниками и кооперативом в качестве работодателя только для выполнения не более 50 процентов объема работ данного кооператива. Прежде всего кооператив использует труд своих членов и лишь затем для выполнения работы, которая не может быть выполнена членами кооператива, привлекаются в качестве работников иные граждане. Применительно только к сельскохозяйственному производственному кооперативу указанным Федеральным законом определено понятие "работник" как "лицо, которое не является членом кооператива и привлекается по трудовому договору (контракту) на работу по определенной специальности, квалификации или должности" (ч. 8 ст. 1 Закона).

Однако потребительские сельскохозяйственные кооперативы в отличие от производственных вправе принимать на работу и лиц из числа своих членов, которые приобретают одновременно с членством статус работника данного кооператива.

Трудовые отношения работников в кооперативе независимо от их формы регулируются законодательством о труде Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации (п. 2 ст. 40 Закона).

Положение и деятельность ***производственных кооперативов*** (артелей) регулируются Федеральным законом от 8 мая 1996 г. "О производственных кооперативах''[[31]](#footnote-31). Производственные кооперативы, основанные на личном трудовом и ином участии его членов и объединении этими членами (участниками) имущественных паевых взносов, приобретают трудовую правоспособность с момента государственной регистрации кооператива. Число членов кооператива, внесших паевой взнос, участвующих в деятельности кооператива, но не принимающих личного трудового участия в его деятельности, не может превышать 25 процентов числа членов коопе­ратива, принимающих личное трудовое участие в его деятельности (п. 2 ст. 7 Закона). Соответственно этому требованию устанавливается ограничение для приема на работу граждан, не являющихся членами кооператива и вступающих в трудовое правоотношение с кооперативом (работодателем) на основе трудового договора, приобретая статус работников. Данный Федеральный закон именует этих работников "наемными работниками", хотя в Законе не содержится какого-либо определения указанного понятия. Возможно, использование столь необычного для законодательства о труде тер­мина объясняется стремлением подчеркнуть в данном Законе отличие труда работников, не являющихся членами кооператива (артели), от труда его членов.

Ограничение в приеме на работу граждан по трудовому договору состоит в следующем: средняя за отчетный период численность указанных работников не должна превышать 30 процентов численности членов производственного кооператива. На работников производственного кооператива распространяется законодательство о труде, а правление кооператива заключает с ними коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством.

Итак, своеобразие ситуации, складывающейся в настоящее время в сельскохозяйственных и производственных кооперативах, выражается, во-первых, в ограничении приема на работу граждан, не являющихся членами кооператива, а во-вторых, в том, что члены кооператива в соответствии с указанными Федеральными законами не приобретают статуса работников - субъектов трудового правоотношения. Вместе с тем в оба Федеральных закона в целях регулирования труда членов кооператива включены целые блоки норм КЗоТ, иных нормативных правовых актов, что отчетливо видно на примере Закона "О производственных кооперативах". В нем установлено, что члены кооператива, принимающие личное трудовое участие вето деятельности, подлежат социальному и обязательному медицинскому страхованию и социальному обеспечению наравне с работниками кооператива, трудовые отношения которых регулируются законодательством о труде.

Время работы в кооперативе включается в трудовой стаж, а основным документом о трудовой деятельности является трудовая книжка. Женщинам в связи с рождением ребенка и гражданам, имеющим детей, предоставляются соответствующие отпуска, а также льготы, предусмотренные законодательством о труде. В кооперативах должны действовать правила внутреннего трудового распорядка, в которых определяется продолжительность и распорядок дня, режим труда и отдыха, подобно организациям, где принимаются правила внутреннего трудового распорядка согласно нормам КЗоТ РФ.

Продолжительность отпусков членов кооператива должна быть не менее установленной Законом о труде Российской Федерации. Кооператив обязан осуществлять меры по обеспечению охраны труда, техники безопасности, производственной гигиены и санитарии в соответствии с положениями и нормами, установленными для государственных унитарных предприятий, то есть согласно нормам трудового законодательства Российской Федерации. Кооператив самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда членов кооператива и его работников, такой порядок установлен и в КЗоТ РФ (ст. 80, 81, 83 и др.). Оплата на основании положений об оплате труда, разработанных в кооперативе, также характерна для организаций (работодателей) согласно КЗоТ и соответствующим локальным положениям.

Указание в Федеральном законе на то, что условия труда и социальные гарантии членов кооператива могут быть улучшены (предоставление дополнительных отпусков и др.), вполне соответствует ч. 2 ст. 5 КЗоТ РФ. Отступления от КЗоТ РФ по существу предусмотрены данным Федеральным законом в двух случаях. Во-первых, кооператив самостоятельно устанавливает для своих членов виды дисциплинарной ответственности. Во-вторых, дисциплинарные взыскания, в том числе освобождение от должности, могут быть наложены на председателя кооператива, членов правления и членов ревизионной комиссии (ревизора) кооператива только решением общего собрания членов кооператива, а на других должностных лиц - исполнительным органом кооператива в соответствии с уставом кооператива (ст. 19, 20 Закона).

Таким образом, организации (юридические лица), обладая трудовой правоспособностью, заключают трудовой договор и вступают в трудовое правоотношение в качестве работодателя с теми гражданами (работниками), которые необходимы организации для выполнения ее уставных задач. Эта "работодательская правоспособность" может быть присуща и некоторым организациям (например, филиалам и представительствам юридического лица), которые не обладают формальной правоспособностью юридического лица в гражданско-правовом смысле. Они вправе действовать на основании утвержденных положений, имея обособленный фонд оплаты труда, расчетный счет в банке, самостоятельный баланс и вступая от своего имени в качестве работодателя в трудовые правоотношения с гражданами (работниками). Такие организации называются ***"фактическими юридическими лицами"***в трудовом праве[[32]](#footnote-32).

Юридические лица (организации) осуществляют правоспособность через свои органы, действующие в соответствии с законами, иными правовыми актами и учредительными документами. В трудовых правоотношениях органами юридического лица (работодателя) являются руководитель организации (генеральный директор, директор, администрация) или иные органы, пользующиеся согласно уставу (положению) правом приема и увольнения работников, утверждения штатов, издания приказов и распоряжений, обязательных для исполнения работниками организации, и наделенные другими правомочиями в сфере организационно-управленческой деятельности. Право заключения трудового договора с работниками может быть передоверено органом юридического лица своему представителю по доверенности.

Собственнику имущества либо уполномоченному им органу принадлежит право назначать, избирать или иным образом осуществлять подбор руководителя организации. Так, руководитель го­сударственного и муниципального унитарного предприятия назначается собственником или уполномоченным собственником органом. Ведь хотя указанные предприятия и относятся к коммерческим организациям, они не наделены правом собственности на закрепленное за ними собственником имущество.

В другом порядке осуществляется подбор руководителя (генерального директора, директора) как единого исполнительного органа и (или) коллегиального органа (правление, дирекция) акционерного общества. Сегодня акционерные общества являются одной из наиболее распространенных форм коммерческих организаций (юридических лиц), насчитывающих часто не только значительное число акционеров, но и достаточно большое число работников.

Порядок подбора руководителя, иных исполнительных органов определяется Федеральным законом от 26 декабря 1995 г. "Об акционерных обществах''[[33]](#footnote-33). Законом предусмотрено, что с руководителем, другими лицами исполнительных органов может заключаться как гражданско-правовой, так и трудовой договор. Образование указанных исполнительных органов и досрочное прекращение их полномочий осуществляется по решению общего собрания акционеров, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества (подл. 8 ст. 48, подл. 10 ст. 65, ч. 1 п. 3 ст. 69 Закона). На основании трудового договора, если он заключается между акционерным обществом (работодателем), от имени которого выступает Совет директоров (наблюдательный совет), и директором (генеральным директором), а также членами правления (дирекции) возникает трудовое правоотношение, отличающееся некоторыми особенностями. На отношения между акционерным обществом и директором (генеральным директором), а также обществом и членами правления (дирекции) действие законодательства о труде распространяется в части, не противоречащей положениям указанного Федерального закона (ч. 3 л. 3 ст. 69). К таким положениям относятся следующие[[34]](#footnote-34):

а) трудовой договор с указанными лицами заключается на определенный срок;

б) трудовой договор с ними может быть досрочно расторгнут по решению общего собрания, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции Совета директоров (наблюдательного совета) общества;

в) все указанные лица не могут работать по совместительству на должностях в органах управления других организаций без согласия Совета директоров (наблюдательного совета) общества (подп. 8 ст. 48, подп. 10 ст. 65, ч. 4 п. 3 ст. 69).

В Федеральных законах "О коллективных договорах и соглашениях" и "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" уточняется, что при проведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров, как и при разрешении коллективных трудовых споров, представителем работодателя выступает (является) руководитель организации или лица (должностные лица), полномочные в соответствии с уставом, иными правовыми актами. Кодекс законов о труде, иные нормативные правовые акты Российской Федерации содержат понятие (термин) ***"администрация"****,* а в юридической литературе принято особо выделять администрацию как орган управления государственного предприятия. В состав администрации обычно включают руководителя (директора), его заместителей и помощников, главных специалистов, руководителей отделов, цехов, других структурных подразделений и т. п. Администрацию всегда возглавляет руководитель (директор), который действует без всякой доверенности от имени организации, представляет ее интересы, в то время как он сам связан с этой организацией трудовым правоотношением в качестве работника на основе заключенного с ним трудового договора.

Во всех случаях руководитель (генеральный директор, директор, возглавляющий администрацию, иной орган управления или другие полномочные должностные лица) реализует права и исполняет обязанности работодателя в трудовых правоотношениях с работниками или в иных правоотношениях, тесно связанных с трудовыми. В интересах организации (работодателя) руководитель также действует без доверенности в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами, а также заключенным с ним трудовым договором. В данном договоре уточняются его права, обязанности и ответственность, условия труда и его оплата, порядок изменения и прекращения его трудового правоотношения с организацией, другие условия и возможные дополнительные гарантии.

В некоторых правоотношениях, тесно связанных с трудовыми, например в организационно-управленческих и правоотношениях по надзору и контролю, руководитель организации выступает не как представитель работодателя (организации), а как самостоятельный субъект правоотношения.

**2.3. Объект трудового правоотношения**

***Объектом трудового правоотношения*** является выполнение определенного рода работы, характеризуемой определенной специальностью, квалификацией должностью.

Характеристика объекта трудового правоотношения в настоящее время не является однозначной, так как в трудовых правоотношениях объект по существу не отделим от их материального содержания (поведения обязанных и т.п.). Доставляемый работником полезный эффект (чтение лекции и т.д.) можно потреблять, как правило, во время процесса производства. И поскольку в трудовом праве материальные блага (объекты) практически неотделимы от трудовой деятельности работника, то характеристика материального содержания трудовых правоотношений исчерпывает вопрос об их объекте[[35]](#footnote-35).

Под ***материальным содержанием*** трудового правоотношения понимается фактическое поведение его участников (субъектов), которое обеспечивается субъективными трудовыми правами и обязанностями. Фактическое всегда вторично и подчинено ***юридическому*** (волевому) ***содержанию*** трудового правоотношения, которое образуется субъективными правами и обязанностями их участников. Содержание этих прав и обязанностей выражается в юридической возможности в пределах установленных законом границ действовать, требовать, притязать, пользоваться благами и т.п. и в обязанности удовлетворять встречные интересы и потребности других субъектов.

Исходя из единства материального и юридического (волевого) компонентов, можно говорить, что входящие в содержание трудового правоотношения субъективные права и обязанности работников – это реализованные и конкретизированные статутные права и обязанности, составляющие содержание правового статуса работников. Об этих правах и обязанностях субъектов трудового правоотношения и будет сказано в следующем разделе работы.

**2.4. Субъективные права и юридические обязанности**

Итак, законодательство о труде Российской Федерации предусматривает основные (статутные) права участников трудового правоотношения. Применительно к личности работника эти права и обязанности в соответствии с Конституцией Российской Федерации (ст. 30, 37) закреплены в общем виде в ст. 2 КЗоТ РФ. Субъективные права и обязанности, составляющие содержание отдельного правоотношения представляют собой конкретизацию указанных статутных прав и обязанностей.

При этом, права и обязанности работодателя, в отличие от работника, не получили такого четкого и специального закрепления в конкретной статье КЗоТ или ином федеральном законе. Отдельные права и обязанности работодателя установлены во многих статьях КЗоТ, федеральных законах, локальных актах, могут получить закрепление в уставах (Положениях) организации (юридического лица) и т.п.

Учитывая, что субъективному праву одного участника трудового правоотношения соответствует юридическая обязанность другого[[36]](#footnote-36), укажем здесь только обязанности субъектов трудового правоотношения.

К ***обязанностям работника*** относятся следующие:

а) выполнение определенной трудовой функции, которая обусловлена с работодателем при заключении трудового договора (ст. 15 КЗоТ). Определенность трудовой функции обеспечивается ст. 24 КЗоТ, согласно которой администрация организации не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;

б) соблюдение трудовой дисциплины, подчинение внутреннему распорядку, установленному режиму рабочего времени, использование оборудования, приборов сырья, иного имущества работодателя в соответствии с предусмотренными положениями и правилами, сохранение этого имущества, соблюдение инструкций и правил по охране труда и т.д.

Основные ***обязанности работодателя*** (организации) можно сгруппировать следующим образом:

а) соблюдение работы по обусловленной трудовой функции и, соответственно, обеспечение фактической занятости работой данного работника как исполнителя трудовой функции, а также создание условий, обеспечивающих ее производительное выполнение;

б) обеспечение здоровых и безопасных условий труда, предусмотренных законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон;

г) удовлетворение социально-бытовых нужд работника.

Субъективные права и обязанности, составляющие содержание трудового правоотношения, возникающего на основе юридического акта – трудового договора, соответствуют условиям этого договора. Трудовой договор, как будет показано ниже, играет основополагающую роль в правовом регулировании трудовых отношений. Как и всякий иной, он имеет свое собственное содержание – это условия, по которым стороны достигли соглашения. Данным согласованным условиям трудового договора соответствует содержание трудового правоотношения, его субъективные права и обязанности. Таким образом, трудовое правоотношение не только возникает на основе трудового договора (юридического акта): данным договором и определяется его содержание.

Однако трудовое правоотношение и трудовой договор неравнозначны. Условия договора формируются в процессе его заключения сторонами на основе свободы и добровольности труда, но не должны ухудшать положение работников по сравнению с законодательством (ч. 1 ст. 15 КЗоТ). Согласованные условия как бы определяют рамки содержания возникающего трудового правоотношения. Тем не менее, трудовой договор не может обусловить все его содержание, все элементы. Гражданин, с одной стороны, и организация (юридическое лицо) либо индивидуальный предприниматель – с другой, при заключении трудового договора и возникновении трудового правоотношения выступают как частные лица. Именно как частные лица они действуют на основе свободы выбора друг друга, свободы заключения трудового договора и свободы определения его условий (содержания). Вместе с тем частные лица не могут в полной мере реализовать посредством правовой формы трудового договора публично-правовой элемент трудового правоотношения. Этот публично-правовой элемент заключается в установлении нормативного минимального стандарта трудовых прав и гарантий работника, ухудшение которых в трудовом договоре приводит к недействительности его отдельных условий либо договора в целом.

Следовательно, трудовое правоотношение, содержание которого определяется условиями трудового договора, несет в себе и самостоятельную сущность, самостоятельное содержание. Самостоятельность трудового правоотношения проявляется в законодательном установлении на минимальном уровне трудовых прав и гарантий, которые императивно предопределяют ряд условий трудового договора.

Заключая трудовой договор, стороны не вправе снижать указанный уровень прав и гарантий (возможные изменения касаются только его повышения), как не могут исключить их или изменить другими. Это одна из особенностей трудового права, которая свидетельствует о его социальной направленности и позволяет характеризовать отрасль трудового права в системе российского права как право социальное.

Следует обратить внимание на то, что само основано на *дисциплинарной и директивной власти работодателя*. Подчинение работника императивно “вмонтировано” в содержание трудового правоотношения, не позволяя указанным частным лицам исключить его или заменить другим условием при заключении трудового договора. Обязанность работника выполнять трудовую функцию с подчинением внутреннему распорядку предусмотрена КЗоТ РФ (ст. 2, 15 127 и др.).

**ГЛАВА 3. ЮРИДИЧЕСКИЕ ФАКТЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ДИНАМИКУ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

**3.1. Общая характеристика юридических фактов**

Для возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений должен совершиться согласно нормам права соответствующий ***юридический факт***.

Перед тем, как рассмотреть виды юридических фактов, определяющих динамику трудовых отношений, остановимся на характеристике понятия и структуры системы юридических фактов, выделяемых в общей теории права[[37]](#footnote-37).

***Юридические факты - это такие обстоятельства, такие поступки, такие состояния, которым закон придает юридическое значение.***

Конкретные жизненные обстоятельства, с которыми нормы права связывают возникновение, изменение, прекращение правоотношений, т.е. юридические факты, описываются в гипотезе нормы права. А в правовую жизнь они и воплощаются путем их соблюдения, исполнения, применения, использования конкретным субъектом правоотношения.

Норма права со своей гипотезой, юридический факт, правосубъектность — это предпосылки возникновения правоотношения. Их наличие позволяет субъекту вступить в правоотношение, создать его. Но при некоторых юридических фактах правоотношение возникает и помимо воли и желания субъекта.

Раскрыв и обобщив эти ситуации, теория права предлагает следующую структуру юридических фактов.

Прежде всего, теория выделяет *события и действия*. ***События — это такие юридические факты, которые не связаны с волей и желаниями субъектов, но порождают правоотношения (рождение, смерть, стихийное бедствие и др.).*** Например, после смерти субъекта возникает наследственное правоотношение. Такими событиями могут быть совершеннолетие, болезнь и т.п.

Напротив, ***действия*** связаны с волей субъектов правоотношений. Они могут быть *правомерными и неправомерными*. К правомерному поведению относятся ***юридические поступки и юридические акты.*** Юридические поступки могут совершаться без специального намерения породить какие-либо правовые последствия, но происходят по воле субъекта. Например, кто-либо создает, как шутят, “нетленное” творение — стихи, песню и т.п. Он становится обладателем авторского права на свое произведение, но вряд ли кто-либо из юношей, сочиняющих стихи, задумывается прежде всего о своем авторском праве, а не о своих чувствах, которые он поверяет бумаге.

Но так поступают не все. ***Юридические акты — это действия, которые направлены на появление юридических последствий.*** В той же ситуации творческого порыва субъект может иметь и намерение получить гонорар за свое произведение, для этого заключается договор с издательством.

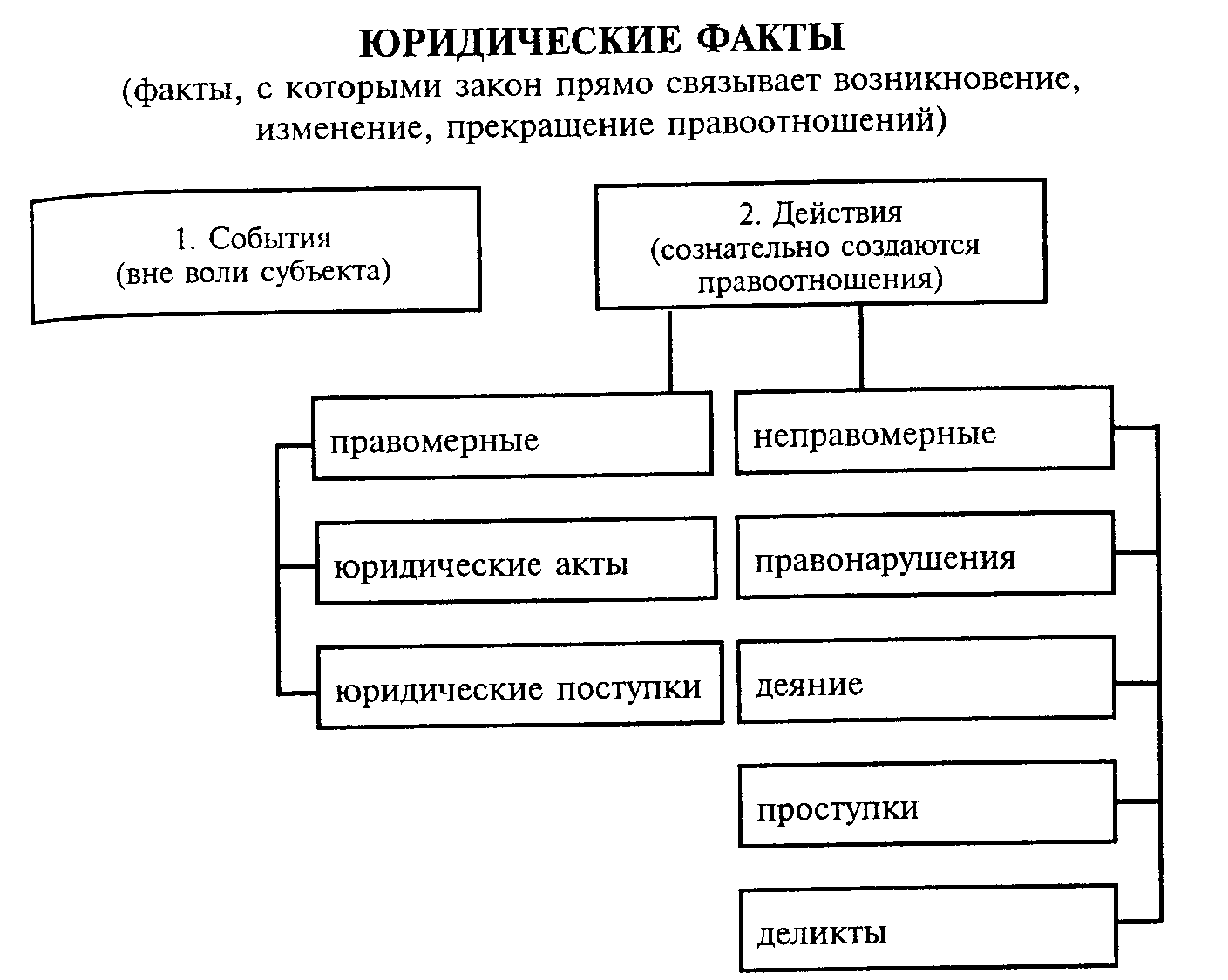
Такое обстоятельство теория обозначает не как юридические поступки, а как ***волевой юридический акт*** (акт — не как документ, а как действие), который направлен напрямую на порождение правоотношения.

Эти юридические акты есть не что иное, как волеизъявление субъекта, выражающееся в таких формах, как заявление, жалоба, приказ, сделка и т.п. Юридические же поступки влияют на правоотношения косвенно, создавая их как бы попутно, самопроизвольно, синергетически.

Следует также обратить внимание на то, что, определяя *действие* как юридический факт, теория имеет в виду и *бездействие* как юридический факт. Например, когда субъект вместо действий бездействует, не выполняет своих обязательств, причиняет бездействием вред и т.д. Порождает правоотношение и неправомерное поведение. Тогда возникает, как правило, правоотношение между правонарушителем и соответствующим органом государства по поводу определения наказания, исполнения наказания и т.п.

Противоправное поведение субъекта в своих крайних уголовно-правовых формах — преступление — именуется *деянием* (преступное деяние) и изучается наукой уголовного права. В науке гражданского права правонарушение обозначается как *деликт*. В науке административного права выделяется административное правонарушение — проступок. Правонарушение в сфере трудового права, например нарушение требований дисциплины, также определяется как *проступок.*

Итак, схема юридических фактов выглядит следующим образом:



Теория выделяет в качестве юридических фактов еще и так называемые ***юридические состояния***. В правовых системах некоторых государств к таким состояниям, порождающим определенные правоотношения, относились сословия. Принадлежность к тому или иному сословию порождала определенные правоотношения, содержанием которого было предоставление тем или иным субъектам привилегий, обязанностей, ответственности.

Состояние гражданства (подданства) также становится юридическим фактом, порождая определенные правоотношения между гражданином и государством (например, обязанность государства охранять граждан, защищать их даже за рубежом и т.д.).

Рассуждая о юридических фактах, надо отметить, что по правовой роли их можно обозначить как *образующие, изменяющие, прекращающие правоотношения.*

Во многих случаях только совокупность нескольких юридических фактов порождает правоотношения. Такие ситуации обозначают в теории как юридический состав (наличие нескольких фактов). Например, для получения пенсии по старости необходимо достижение определенного возраста, наличие трудового стажа, заявление о назначении пенсии, решение органа социального обеспечения, некоторые другие условия.

Особый интерес вызывают такие юридические факты, как, *презумпции и фикции*.

Теория права, кроме реальных фактов, выделяет и те жизненные ситуации, которые имеют вероятностный характер, могут наступить с той или иной степенью вероятности. Эти вероятностные обстоятельства — реальность мира, и право не может их игнорировать. Не может их игнорировать и теория права.

Презумпции (предположения) имеют юридическое значение во многих сферах общественной жизни. Презумпция невиновности, которая закреплена в Конституции, фундаментально определяет отношение каждого гражданина и правоохранительных органов. Статья 62 устанавливает, что каждый обвиняемый в совершении преступления считается невиновным, пока его виновность не будет доказана в предусмотренном законом порядке и установлена вступившим в законную силу приговором суда.

Теория права различает опровержимые и неопровержимые презумпции, фактические и законные презумпции.

Еще более сложный характер имеют так называемые фикции, т.е. те фактически несуществующие положения, которые, однако, правом признаются существующими и имеющими юридическое значение.

Например, днем смерти гражданина, объявленного умершим, считается день вступления в силу решения суда об объявлении его умершим. Еще одна фикция — признание, что судимости не было у субъекта, если она была снята в установленном порядке и т.д.

**Юридические факты**, влекущие за собой возникновение трудовых правоотношений, именуются ***основаниями*** их ***возникновения***. Особенность этих фактов состоит в том, что таковыми не могут служить события, правонарушения, единичный административный акт. Эти факты представляют собой правомерные действия (волеизъявления работника и руководителя, действующего от имени работодателя), совершаемые с целью установить трудовые правоотношения.

Трудовое правоотношение основано на свободном волеизъявлении его участников, правовым выражением которого является ***трудовой договор*** – двусторонний юридический акт. Трудовой договор как двусторонний юридический акт играет очень большую роль в механизме правового регулирования, он “переводит” нормы трудового права на субъектов и порождает трудовое правоотношение.

По общему правилу трудовой договор является основанием возникновения большинства трудовых правоотношений. Но в некоторых случаях правовые нормы связывают возникновение трудовых правоотношений не с одним юридическим актом, каковым является трудовой договор, а с несколькими. В совокупности эти юридические акты являют собой так называемый ***“сложный юридический состав”***, который служит основанием возникновения трудовых правоотношений. Существование указанных составов обусловлено спецификой труда отдельных категорий работников, особой сложностью выполняемых ими работ, повышенной ответственностью за их выполнение и т.п.

Неординарный характер такой трудовой деятельности предъявляет достаточно высокий уровень требований к лицам (гражданам) для замещения соответствующих должностей и обусловливает необходимость установления особого порядка подбора высококвалифицированных кадров. В одних случаях устанавливается порядок, связанный с контрольно-проверочным механизмом отбора одного из претендентов на должность (*конкурс*), а в других – кандидат на должность выдвигается тем или иным коллективом людей, а затем при соблюдении разработанной процедуры избирается на должность (*выборы*) либо назначается (утверждается) на должность вышестоящим органом управления (*акт назначения или утверждения*).

**Юридические акты**, являющиеся ***основаниями изменений*** трудовых правоотношений, бывают обычно двусторонними актами. Изменение трудовой функции работника – одного из важнейших условий трудового договора, то есть *перевод на другую работу*, требует согласия работника, если инициативу проявляет руководитель (работодатель). При инициативе, проявленной работником, требуется согласие руководителя, кроме некоторых случаев, предусмотренных законом, когда руководитель (администрация) обязан перевести работника по его требованию (ст. 155, 164 КЗоТ). Исключением является перевод работника без его согласия по инициативе работодателя: это возможно лишь в случае производственной необходимости и в связи с простоем. КЗоТ императивно установил срок таких переводов, при истечении которого работники возвращаются к исполнению прежней трудовой функции.

В зависимости от того, какая из сторон (субъектов) трудового правоотношения проявила инициативу, ***основаниями прекращения*** этого правоотношения могут служить: а) соглашение сторон (обоюдная воля, т.е. инициатива сторон); б) волеизъявление каждой из сторон: инициатива работника либо инициатива работодателя (администрации); в) волеизъявление (акт) органа, не являющегося стороной трудового правоотношения, а именно: призыв или поступление работника на военную службу, вынесение судом в отношении работника приговора, вступившего в законную силу, требование профсоюзного органа (не ниже районного) применительно к некоторым руководящим работникам организаций.

Ниже остановимся на развернутой характеристике каждого вида юридических фактов, влияющих на динамику трудовых правоотношений, чему собственно и посвящена данная глава.

**3.2. Основания возникновения трудового правоотношения**

***3.2.1. Трудовой договор (контракт)***

В науке российского трудового права, трудовой договор рассматривается в различных аспектах: во-первых, он является одним из центральных институтов трудового права, нормы которого регулируют прием граждан на работу, переводы на другую работу и увольнение их с работы; во-вторых, трудовой договор представляет собой организационно-правовую форму обеспечения народного хозяйства кадрами и тем самым с его помощью комплектуется (создается) трудовой коллектив, который выполняет все производственные и социальные задачи данного предприятия, учреждения, организации; в-третьих, трудовой договор служит организационно-правовой формой распределения труда внутри данного предприятия, учреждения, организации; и наконец, в-четвертых, трудовой договор (контракт), как указано выше, является главным основанием возникновения трудовых правоотношений и существования их во времени.

Трудовой договор закрепляет договорный характер установления трудовых правоотношений, свободу включения граждан в трудовой коллектив предприятия, учреждения, организации. Он регулирует трудовые отношения как отношения по найму, которые возникают между работодателями и наемными работниками.

В условиях перехода к рыночным отношениям, когда появляется конкуренция и безработица, роль и значение трудового договора (контракта) резко возрастают, так как с его помощью осуществляется прием на работу, а работодатель стремится принимать на работу наиболее квалифицированных, опытных и производительных работников.

В российском трудовом законодательстве содержится легальное определение трудового договора (контракта). Так, ст. 15 КЗоТ (в редакции Федерального закона “О внесении изменений и дополнений в КЗоТ РФ” от 6 мая 1998 г. № 69-ФЗ) определяет ***трудовой договор (контракт)*** как **"** **соглашение между работником и работодателем (физическим либо юридическим лицом), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель (физическое либо юридическое лицо) обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон".**

Из этого определения вытекает ряд выводов.

1. Трудовой договор (контракт) есть соглашение его сторон, т. е. налицо взаимное волеизъявление их, направленное на установление между ними трудового правоотношения.

2. Сторонами его являются работник и работодатель (физическое либо юридическое лицо).

3. Трудовой договор (контракт) определяет основные обязанности его сторон.

***Юридическое*** ***значение*** конкретного трудового договора (контракта) заключается в том, что он **выступает базой существования и развития правовых отношений по применению труда работников**. Это выражается в следующем. *Во-первых,* трудовой договор является самым распространенным основанием возникновения трудовых правоотношений у работников с конкретными предприятиями, учреждениями, организациями. *Во-вторых,* трудовые правоотношения существуют во времени в силу заключенного трудового договора. Именно трудовой договор является правовым основанием тех взаимообусловленных действий его сторон, которые должны совершаться сторонами систематически или периодически для реализации во времени принадлежащих им прав и осуществления принятых на себя обязанностей. Систематическое или периодическое осуществление прав и обязанностей характерно для порождаемого трудовым договором правоотношения как длящегося, в котором права и обязанности рассчитаны на длительную координацию поведения сторон. *В-тре**тьих,* трудовой договор индивидуализирует место работы (предприятие, учреждение, организация, с которой заключен трудовой договор), и род работы (специальность, квалификация или должность) трудящегося как субъекта трудового правоотношения. Трудовой договор может индивидуализировать для данного гражданина и другие условия трудового правоотношения с тем, однако, ограничением, что условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными (ст. 5 КЗоТ).

**Под *содержанием* трудового договора (к****онтракта) в широком с****мысле** **понимаются все условия,** **определяющие права и обяз****анности его сторон в силу заключ****енного трудового договора (к****онтракта).**

Однако при этом необходимо различать условия: ***непосредственные***, содержание которых всецело определяется самими договаривающимися сторонами, и ***производные*,** содержание которых не вырабатывается договаривающимися сторонами, а предусмотрено в законах и иных централизованных и локальных нормативных актах (например, в законодательстве о рабочем времени или в локальных положениях о премировании работников). Такие производные условия при заключении трудового договора также принимаются к выполнению, поскольку они в силу закона (ст. 15 КЗоТ) составляют неотъемлемую часть трудового договора, наделяют его стороны комплексом взаимных прав и обязанностей.

Особенностью нынешнего определения трудового договора является также то, что оно включает в себя еще и понятие контракта. Это закрепило законодательно доминирующую в науке российского трудового права концепцию, рассматривающую контракт не как обычный срочный трудовой договор, а как особый вид трудового договора[[38]](#footnote-38).

Во-первых, контракт заключается с определенными категориями трудящихся. К категории работников, с которыми заключается контракт, относятся: руководители предприятий; профессора, преподаватели и научные сотрудники вузов и НИИ; учителя средних школ; специалисты телевидения и радиовещания; тренеры и другие специалисты спортивных обществ и некоторые другие.

Короче говоря, трудовые контракты заключаются с работниками, должности которых прямо указаны в законе. Правда, они могут заключаться и с другими лицами.

Во-вторых, их содержание гораздо полнее, шире и богаче содержания обычных трудовых договоров. Содержание контракта составляют взаимные обязательства его сторон, условия труда работников и его оплаты, ответственность сторон за невыполнение взаимных обязательств.

С учетом возможностей нанимателя контрактом может быть предусмотрено создание работнику конкретных социально-бытовых условий, способствующих его успешной трудовой деятельности.

За счет собственных средств наниматель при заключении контракта может повышать уровень условий труда работника по сравнению с тем уровнем, который предусмотрен законодательством. Например, наниматель может предоставлять дополнительные разнообразные льготы и преимущества в области оплаты труда, предоставления отпусков, установления режимов свободного времени и т.д.

Таким образом, контракт может включать любые договорные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, предусмотренными законом (ст. 5 КЗоТ).

Трудовые и социально-бытовые условия, включаемые в контракт, должны решаться администрацией совместно с советом трудового коллектива и соответствующим выборным профсоюзным органом.

В-третьих, помимо общих норм о материальной ответственности на контрактантов, то есть лиц, заключивших контракт, распространяются особые нормы ответственности за неисполнение обязанностей по контракту, выработанные сторонами контракта, например в форме штрафов, неустойки и т.д.

В-четвертых, досрочное прекращение контракта производится по общим основаниям, предусмотренным законом, а также по дополнительным основаниям, предусмотренным в самом контракте. Например, он прекращается в связи с невыполнением обязанностей в сроки, установленные в контракте, за разглашение коммерческой тайны и т.д.

В-пятых, в заключении контракта участвуют совет трудового коллектива и соответствующий выборный профсоюзный орган. В частности, такие условия контракта как предоставление контрактанту жилой площади, выделение садового участка, обеспечение его ребенка местом в детском дошкольном учреждении и т.п., могут включаться в контракт с предварительного согласия совета трудового коллектива и соответствующего выборного профсоюзного органа.

*Контракт как разновидность трудового договора* - это соглашение между работником и предприятием (учреждением, организацией), по которому работник принимает на себя разнообразные обязанности, связанные с хозяйственной и иного рода деятельностью предприятия (учреждения, организации), с которым заключается контракт, и достижением определенных результатов ее; предприятие (учреждение, организация) обязуются оплачивать его труд в размерах, установленных данным соглашением, и обеспечивать все условия, необходимые для выполнения его успешной работы.

*Содержанием контракта* являются права и обязанности и ответственность работника, условия его материального обеспечения и основания его прекращения с учетом гарантий, предусмотренных действующим законодательством, и соответствующие права и обязанности предприятия, учреждения, организации.

Контракт заключается в письменной форме сроком до пяти лет. По окончании срока действия контракта по соглашению его сторон он может быть пролонгирован.

***3.2.2. Сложный юридический состав основания***

***возникновения трудового правоотношения***

Как уже говорилось (см. раздел 3.1.), к основаниям возникновения трудового правоотношения, имеющим сложный юридический состав, относятся те, которые помимо трудового договора связаны еще с несколькими юридическими актами. К последним относятся процедуры конкурса на замещение вакантных должностей и избрания либо назначения (утверждения) на должность вышестоящим органом управления.

Независимо от различий и числа юридических фактов, входящих в сложные юридические составы, в них обязательно наличествует трудовой договор, который занимает определенное место.

### Конкурс

Так, при конкурсном подборе в вузе трудовой договор замыкает все иные юридические акты данного состава (п. 2 ст. 20 Федерального закона “О высшем и послевузовском профессиональном образовании”[[39]](#footnote-39)). С лицом избранным по конкурсу ученым советом в вузе, руководитель (ректор) от имени вуза (факультета) заключает трудовой договор при условии, что ранее руководителем был издан соответствующий акт управления (приказ) об утверждении решения совета и о конкурсном избрании лица. В данном случае в указанный состав включены юридические акты, свойственные разным отраслям права и совершаемые в следующей последовательности: 1) конкурс, завершаемый решением соответствующего органа (ученого совета), то есть акт избрания; 2) приказ руководителя об утверждении решения ученого совета (общественного коллегиального органа); 3) заключение с лицом, избранным по конкурсу, трудового договора, обуславливающего трудовую функцию работника, дату начала работы, размер оплаты труда и т.п., то есть двусторонний юридический акт – соглашение. Приказ о приеме на работу, издаваемый после заключения трудового договора, не является юридическим актом, а выполняет чисто оформительскую функцию.

Для замещения некоторых государственных должностей государственной службы установлен конкурсный подбор (см.: Федеральный закон “Об основах государственной службы Российской Федерации”, Положение о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности Федеральной государственной службы, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 29.04.96 г.[[40]](#footnote-40)). Поступлению на вакантные государственные должности 2, 3, 4 и 5-й групп категории “В” предшествует конкурс, осуществляемый соответствующей конкурсной (государственной конкурсной) комиссией, по решению которой с лицом, избранным по конкурсу, (п. 3 ст. 4, п.6 и 7 ст. 21, ст. 22 Федерального закона). При этом решение указанной комиссии является основанием для назначения на соответствующую должность и заключения трудового договора, а поступление гражданина оформляется приказом о его назначении на эту государственную должность (ч. 3 п. 6 ст. 21 Федерального закона, ст. 17 “Положения о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности Федеральной государственной службы). Так что и здесь также налицо три различных юридических акта: решение конкурсной комиссии (акт избрания), акт назначения на должность на основании решения о конкурсе и трудовой договор.

Конкурс отличается рядом особенностей. Он связан с самовыдвижением лица на должность, ибо объявление в печати о конкурсе адресовано неопределенному кругу лиц.

## Избрание

Избрание осуществляется общественным, коллегиальным органом и согласно его решению руководитель заключает трудовой договор и т.д.

В отличие от конкурса при выборах на должность кандидат выдвигается группами или коллективами людей, они же выбирают лицо на соответствующую должность, а полномочия выбранного лица устанавливаются на определенный срок. При этом согласие кандидата баллотироваться предваряет сами выборы на должность. Например, ректор государственного или муниципального вуза избирается на срок до пяти лет тайным голосованием на общем собрании (конференции) в том порядке, как это установлено уставом вуза (акт избрания). Затем лицо, избранное на должность ректора вуза, утверждается в должности соответствующим органом управления образованием, в ведении которого находится данное высшее учебное заведение (акт утверждения). В случае мотивированного отказа утвердить кандидатуру, проводятся новые выборы. При этом, если кандидат на должность ректора набирает не менее двух третей голосов от общего числа участников общего собрания (конференции), он утверждается в обязательном порядке (см. п. 3 ст. 12 Федерального закона “О высшем и послевузовском профессиональном образовании”). Следовательно, в данном сложном юридическом фактическом составе соседствуют такие юридические акты, как выборы на должность и утверждение в должности вышестоящим органом управления, а также, в обязательном порядке, предварительно полученное согласие кандидата замещать соответствующую должность по выборам, то есть акт, выражающий волеизъявление самого кандидата на должность.

Отличительными особенностями данного основания являются следующие: 1) право выдвижения кандидатуры на выборную должность принадлежит группам лиц или коллективам людей (работников, участникам организаций и др.), а не самим кандидатам на основе выдвижения; 2) указанные группы или коллективы и т.п. участвуют в выборах кандидата на должность, не являясь субъектом (стороной) трудового правоотношения; 3) выборы кандидата на должность в установленных законом случаях требуют утверждения вышестоящего органа управления; 4) полномочия избранного кандидата ограничиваются сроком, на который он избран, как правило, на пять лет; 5) Предварительное свободное и добровольное согласие на замещение должности по выборам означает, что кандидат выражает согласие со всеми условиями труда, зафиксированным в правовых нормах (например, невозможность перевода на другую работу и др.). Однако в случаях, установленных действующим законодательством, учредительными документами, локальными правовыми актами между лицом, избранным на должность, и соответствующим образом обозначенным должностным лицом или органом управления заключается трудовой договор, как, например, при избрании директора и (или) членов правления акционерного общества; 6) при истечении срока выборов и окончании полномочий данного лица трудовое правоотношение с ним прекращается. Досрочное прекращение трудового правоотношения возможно по основаниям, установленных в КЗоТ РФ, иных нормативных актах: с руководителем предприятия – также в случаях, предусмотренных трудовым договором (контрактом), согласно п. 4 ст. 254 КЗоТ РФ, а с директором и (или) членами правления акционерного общества – в порядке, предусмотренном Федеральным законом “Об акционерных обществах” и др.

### Назначение

При назначении на должность трудовое правоотношение возникает из сложного юридического фактического состава, который включает, как правило, трудовой договор (контракт) и акт о назначении (об утверждении) на должность. Отличительная особенность складывающихся трудовых правоотношений состоит в том, что замещение должности зависит в большинстве случаев от органов или должностных лиц, которые не являются участниками возникающего трудового правоотношения, чаще всего это вышестоящие органы управления. У лица, назначенного на должность, отношение возникает с организацией, где он фактически выполняет свою трудовую функцию. Если трудовое правоотношение лица возникает путем назначения его на должность, то акт назначения (приказ или распоряжение – административный акт индивидуального значения) предопределяет заключение трудового договора с этим лицом.

Встречаются и другие сложные юридические фактические составы – основания возникновения трудовых правоотношений. КЗоТ РФ не содержит указаний на такие составы, выделяя лишь такое основание – юридический акт как трудовой договор (ст. 15). Это объясняется тем, что в Кодексе закреплены правовые нормы общего действия, а не специальные нормы, охватывающие отдельные категории работников.

**3.3. Основания изменения трудового правоотношения**

### Двусторонние юридические акты

Как уже говорилось в разд. 3.1, основания изменения трудового правоотношения являются, как правило, *двусторонними юридическими актами*. Такое событие как изменение трудовой функции работника, т.е. перевод на другую работу, требует согласия каждого из субъектов трудового правоотношения – либо работника либо работодателя при проявлении инициативы одной из названных сторон. Поскольку законодательство о переводах на другую работу исходит из стабильности условий трудового договора (контракта) и основывается на принципе определенности трудовой функции, являющейся одним из главных условий трудового договора. Поэтому ст. 24 КЗоТ запрещает администрации требовать от сотрудника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. По общему правилу выполнение работниками другой работы допускается только с их согласия (ч. 1 ст. 25 КЗоТ).

Легальное определение перевода на другую работу выработала судебная практика. Так, согласно п. 12 постановления Пленума Верховного суда Российской федерации от 22.12.92 г. “О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров”[[41]](#footnote-41) ***переводом на другую работу*, требующим согласия работника, следует считать поручение ему работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо работы, при выполнении которой изменяются размер заработной платы, льготы, преимущества и иные существенные условия труда, обусловленные при заключении трудового договора (контракта).**

Основаниями переводов на другую работу служат[[42]](#footnote-42):

1) продолжительность переводов;

2) место переводов;

3) инициатива в переводах сторон трудового договора (контракта).

В соответствии с этими основаниями переводы на другую работу делятся на: переводы на другую постоянную работу и переводы на другую временную работу; переводы на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, переводы на другое предприятие, в учреждение, организацию и переводы в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией; переводы на другую работу в интересах предприятия, учреждения, организации и переводы в интересах работников. Рассмотрим указанные типы переводов более детально.

***Перевод на другую постоянную работу на том же предприятии***(в учреждении, организации) допускается только с согласия работника (ч. 1 ст. 25 КЗоТ).

Закон не устанавливает определенной формы дачи согласия работника на перевод. Поэтому Пленум Верховного Суда Российской Федерации в постановлении от 22.12.92 г. указал, что согласие работника на перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации должно быть выражено в письменной форме (п. 12 указанного постановления).

Как правило, перевод на другую постоянную работу внутри предприятия имеет место в связи с научно-техническим прогрессом, вызывающим изменение трудовой функции работников и тем самым перемену места работы, а также совершенствованием организации труда, упрощением структуры управления производством и т.д.

При сокращении численности или штата работников администрация обязана, если есть возможность, предложить увольняемому по этому основанию работнику другую постоянную работу. При согласии работника его переводят на эту работу.

Аналогичное правило о переводе на другую постоянную работу внутри данного предприятия, учреждения, организации действует и при увольнении работников по п. 2 и 6. ст. 33 КЗоТ.

В случае перевода на другую постоянную ***нижеоплачиваемую работу*** за работником сохраняется его прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода (ч. 1 ст. 95 КЗоТ).

Во всех случаях незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор (ч. 1 ст. 213 КЗоТ).

Работнику, незаконно переведенному на другую работу и восстановленному на прежней работе, выплачивается по решению органа, рассматривающего трудовой спор, средний заработок за время вынужденного прогула (если он не приступил к работе) или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

При переводе работника на ***другое предприятие, в учреждение, организацию либо вместе с ним в другую местность*** также требуется его согласие на перевод. Содержание трудового договора (контракта) в этом случае остается прежним; изменяется только местность, в которой будет находиться предприятие в связи с его переводом. Под другой местностью понимается другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению.

При таком переводе законодательство устанавливает определенные гарантии и компенсации (ст. 116 КЗоТ). К ним относятся: оплата стоимости проезда работника и членов его семьи; оплата расходов по провозу имущества; суточные за каждый день нахождения в пути; единовременное пособие на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи; заработная плата за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более чем за шесть дней, а также за время нахождения в пути.

***Односторонние юридические акты***

Такие юридические акты, когда перевод работника на другую работу осуществляется по инициативе одного из субъектов трудового правоотношения и не требует согласия работника или работодателя, носят исключительно временный характер, и производятся только в случаях, прямо предусмотренных законом.

***Временные переводы по инициативе работодателя*** отличаются друг от друга сроком и порядком переводов и, как уже говорилось, в зависимости от причин переводов и делятся на переводы: *1) по производственной необходимости; 2) вследствие простоя*.

Эти временные переводы на другую работу являются обязательными для работников, а отказ от выполнения распоряжения администрации о таких переводах (при отсутствии уважительных причин) рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

*Временный перевод на другую работу по производственной необходимости* характеризуются следующими чертами: во-первых, он производится в интересах данного предприятия (учреждения, организации); во-вторых, он вызывается исключительными, не предвиденными заранее обстоятельствами, влияющими на нормальный ход производства (например, стихийные бедствия, производственные аварии и т.п.); в-третьих, он отличается порядком оплаты; в-четвертых, сроком.

В силу ст. 26 КЗоТ в случае производственной необходимости для предприятия, учреждения, организации администрация имеет право переводить работников *на срок до одного месяца* на работу, не обусловленную трудовым договором (контрактом), на том же предприятии или на другом предприятии, но в той же местности. Согласно п. 13 постановления Верховного Суда Российской Федерации от 22.12.92 г., такой переход может иметь место без учета квалификации и специальности работника. Временный перевод на другую работу по производственной необходимости недопустим, если он противопоказан по состоянию здоровья работника.

Такой перевод допускается: для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или несчастных случаев, простоя, гибели или порчи государственного или общественного имущества и в других исключительных случаях.

Следовательно, закон не содержит полного, исчерпывающего перечня случаев производственной необходимости. Поэтому переводы на другую, временную работу возможны и в других случаях производственной деятельности предприятия, учреждения, организации, носящих исключительный, непредвиденный характер.

Перевод на другую временную работу допускается также для замещения временно отсутствующего работника, которого нет на работе в связи с болезнью, нахождением в отпуске, в служебной командировке и т.п.

Перевод для замещения временно отсутствующего работника разрешается продолжительностью не более одного месяца в течение календарного года. При временном замещении отсутствующего работника запрещается перевод квалифицированных работников на неквалифицированные работы (ст. 28 КЗоТ).

Во всех случаях перевода по производственной необходимости труд работников оплачивается по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

*Временный перевод на другую работу вследствие простоя* допускается на все время простоя на том же предприятии и до одного месяца - на другое предприятие, но в той же местности.

Простой - это временная приостановка работы, вызванная причинами производственного характера (например, отсутствие электроэнергии, сырья, материалов и т.п.).

При простое не допускается перевод квалифицированных работников на неквалифицированные работы (ст. 27 КЗоТ).

При переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя за всеми работниками, выполняющими нормы выработки (по той работе, на которую они переведены), сохраняется средний заработок по прежней работе, а за работниками, не выполняющими этих норм или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (ст. 27 КЗоТ).

Закон ограничивает переводы на другую работу по производственной необходимости и в связи с простоем лишь сроками, но не количеством. Поэтому такие переводы допускаются неоднократно, лишь бы они не выходили за пределы указанных сроков.

Помимо временных переводов на другую работу по инициативе администрации закон предусматривает и ***временные переводы по инициативе работников***. Они используются главным образом в целях охраны их здоровья. Такие переводы производятся при временной нетрудоспособности работников, в связи с беременностью и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, и в других случаях, предусмотренных законом.

*Временный перевод на другую работу при временной нетрудоспособности*. Согласно ст. 155 КЗоТ работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой работы, администрация обязана перевести, с их согласия, на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

При переводе по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу за работниками сохраняется прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода (ч. 1 ст. 156 КЗоТ).

Если вследствие заболевания туберкулезом или профессионального заболевания работники являются временно нетрудоспособными по своей обычной работе, но могут, не нарушая хода лечения, выполнять другую работу, на основании медицинского заключения они временно переводятся на другую работу. Необходимость такого перевода устанавливается медико-социальной комиссией (МСЭК), а если нет такой комиссии - по заключению лечащего врача, утвержденному главным врачом лечебного учреждения. Работники, переведенные в таких случаях на другую нижеоплачиваемую работу, получают за время перевода, но не более чем за два месяца, пособие по больничному листку в таком размере, чтобы вместе с заработком по новой работе оно не превышало полного фактического заработка по прежней работе (ч. 2 ст. 156 КЗоТ).

Если другая работа не была представлена администрацией в срок, указанный в больничном листке, то за пропущенные по этой причине дни пособие выплачивается на общих основаниях (ч. 2 ст. 156 КЗоТ).

При переводе на другую нижеоплачиваемую работу, вызванном увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с работой и имевшим место по вине предприятия, учреждения, организации, работнику (до восстановления трудоспособности или установления стойкой нетрудоспособности либо инвалидности) выплачивается разница между прежним заработком и заработком по новой работе (ч. 3 ст. 156 КЗоТ).

*Временный перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет*. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую, более легкую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ч. 1 ст. 164 КЗоТ).

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой, более легкой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, оно подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные по этой причине рабочие дни за счет средств предприятия (учреждения, организации).

Если женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, не могут выполнять прежнюю работу, они переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ч. 3 ст. 164 КЗоТ).

**3.4. Основания прекращения трудового правоотношения**

Как уже указывалось, исходя из от того, какая из сторон (субъектов) трудового правоотношения проявила инициативу, юридическими фактами, влекущими за собой прекращение: этого правоотношения являются: 1) соглашение сторон (обоюдная воля, т.е. инициатива сторон); 2) волеизъявление каждой из сторон: инициатива работника либо инициатива работодателя (администрации); 3) волеизъявление (акт) органа, не являющегося стороной трудового правоотношения. Следовательно, первая группа оснований относится к двусторонними юридическим актам, вторая – к односторонним, а третья – к актам третьей стороны (третьих лиц).

**Двусторонние юридические акты**

***Соглашение сторон о прекращении трудового договора*** (п. 1 ст. 29 КЗоТ). Такое соглашение может быть достигнуто сторонами трудового договора как заключенного на неопределенный срок, так и на определенный срок или на время выполнения определенной работы. Соглашение сторон допускается в любое время действия договора и не требует согласований с какими-либо органами. Аннулирование договоренности возможно только по взаимному согласию сторон.

Заключение по взаимному волеизъявлению сторон трудового договора (контракта) ***на определенный срок*** или ***на время выполнения определенной работы***, тем самым на основе соглашения обусловливают время прекращения данного договора. Такое основание прекращения трудового договора как ***“истечение срока договора”,*** если он был заключен на срок или на время выполнения определенной работы, закреплено в п. 2 ст. 29 КЗоТ, но действует оно не автоматически. Договор обычно прекращается по инициативе работника либо работодателя. Если по истечении срока договора трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора (контракта) считается продолженным на неопределенный срок (ст. 30 КЗоТ).

### Односторонние юридические акты

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работника.

Порядок увольнения по инициативе (волеизъявлению) работника зависит от того, какой был работником заключен с работодателем трудовой договор (контракт): *на неопределенный срок* или *срочный трудовой договор* (т. е. договор на определенный срок или на время выполнения определенной работы).

Статья 31 КЗоТ предоставляет работнику право на расторжение трудового договора в любое время, поскольку с ним заключен договор на неопределенный срок. О желании расторгнуть трудовой договор работник должен лишь *предупредить в письменной форме* администрацию за две недели до увольнения. В случаях, когда желание работника уволиться обусловлено *невозможностью продолжения им работы* (например, в связи с зачислением в учебное заведение, переходом на пенсию и др.), работодатель должен расторгнуть с ним трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работодателя (администрации).

В соответствии с п. 1 ст. 33 КЗоТ предусматривается увольнение *в связи с ликвидацией организации (предприятия, учреждения), сокращением численности или штата работников*. В нынешний период ликвидация организаций или их реорганизация приводят к высвобождению значительного числа работников. Законодательством о труде достаточно четко регулируется порядок высвобождения работников. Статьей 402 КЗоТ установлено, что работники могут быть высвобождены с предприятий, из учреждений, организаций в связи с их ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата.

Увольнение согласно п. 2 ст. 33 КЗоТ возможно в случае обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы.

*Недостаточная квалификация работника* при создании всех необходимых условий труда подтверждается фактами некачественного выполнения им работы, обусловленной трудовым договором. Это может выражаться в выполнении работы, не отвечающей требованиям, предъявляемым к ее качеству, в систематических длительных задержках и несвоевременной сдаче выполненных работ, систематическом браке или невыполнении норм труда и т. д.

Увольнение работника по данному основанию возможно, если недостатки, выявленные в процессе труда, свидетельствуют о его неспособности выполнять работу в силу недостаточной специальной подготовки, отсутствия необходимых знаний и навыков, но никак не связаны с его виновным неисполнением или ненадлежащим исполнением обязанностей. Несоответствие вследствие недостаточной квалификации может быть установлено на основании результата аттестации работника по решению аттестационной комиссии, но ее решение должно оцениваться в совокупности с другими данными и документами. Расторжение трудового договора согласно п. 2 ст. 33 КЗоТ не допускается с работниками, не имеющими необходимого опыта и навыков работы из-за непродолжительного стажа работы (молодые специалисты, несовершеннолетние работники, выпускники образовательных учреждений и др.).

Увольнение согласно п. 3 ст. 33 КЗоТ *за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей*, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка допускается, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания.

Увольнение по данному основанию производится при наличии следующих условий:

1) в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, что свидетельствует о противоправном его поведении в процессе труда;

2) при наличии вины в действиях (бездействии) работника в форме умысла или неосторожности. Неисполнение трудовых обязанностей по уважительной причине говорит об отсутствии вины и не служит основанием для увольнения (например, невыполнение норм по охране труда работником, с которым не проведен вводный инструктаж по охране труда);

3) если неисполнение трудовых обязанностей носит систематический характер и к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания. *Систематическое неисполнение трудовых обязанностей* означает, что работник уже имел дисциплинарное или общественное взыскание и нарушил вновь трудовые обязанности до истечения срока снятия ранее объявленных ему взысканий (если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию согласно ч. 1 ст. 137 КЗоТ );

4) если основанием для постановки вопроса об увольнении работника по п. 3 ст. 33 КЗоТ послужило конкретное и последнее по времени неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, за которое работнику не объявлялось дисциплинарное или общественное взыскание. Поскольку основанием для данного увольнения является дисциплинарный проступок работника, то увольнение следует производить с соблюдением правил и сроков, установленных для наложения дисциплинарных взысканий (ст. 135, 136 КЗоТ).

Увольнение в соответствии с п. 4 ст. 33 КЗоТ РФ *за прогул* (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) производится при отсутствии уважительных причин.

Под *прогулом* понимается неявка работника на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня (рабочей смены). К прогулу приравнивается отсутствие работника на работе более трех часов подряд или суммарно в течение рабочего дня (рабочей смены) без уважительных причин. Поскольку перечень *уважительных причин* отсутствует, администрация в каждом конкретном случае решает этот вопрос, исходя из объяснений, представленных работником, и проверяя их в случае необходимости. Вместе с тем встречаются причины, которые всегда признаются уважительными при отсутствии работника на работе, например, задержка с возвращением из командировки или отпуска в связи с нелетной погодой или вызов скорой помощи к внезапно заболевшему члену семьи, авария на транспорте и т. д.

Увольнение согласно п. 5 ст. 33 КЗоТ *при неявке работника на работу* в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, как правило, производится в случаях, если отсутствие заболевшего работника отрицательно сказывается на производственной деятельности организации.

Увольнение согласно п. 6 ст. 33 КЗоТ *вследствие восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу*, производится, как правило, в двух случаях: а) когда работник, неправильно уволенный или неправомерно переведенный, восстанавливается на работе, а работник, занимавший его место (должность), увольняется; б) работник подлежит увольнению по п. 6 ст. 33 КЗоТ и в том случае, если на занимаемое им место работы вернулся ранее работавший работник, призванный, а затем освобожденный от военной службы в течение трех месяцев со дня призыва, не считая времени, затраченного на дорогу для проезда к месту жительства.

Увольнение по п. 7 ст. 33 КЗоТ *в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения* производится независимо от того, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием. Следует иметь в виду, что в соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г (ст. 37) по п. 7 ст. 33 КЗоТ могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения. Увольнение по этим основаниям может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но га территории организации либо объекта, где по поручению администрации должен выполнять трудовые функции.

Нетрезвое состояние работника либо наркотическое или токсическое опьянение могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

Увольнение согласно п. 8 ст. 33 КЗоТ производится *за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества (имущества работодателя),* установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного взыскания.

По этому основанию могут быть уволены работники, вина которых установлена вступившим в силу приговором суда, либо в отношении которых состоялось постановление компетентного органа о наложении взыскания или о применении меры общественного воздействия. Ссылка на такой акт должна быть сделана в обязательном порядке в приказе об увольнении работника по данному основанию.

Юридические акты с участием третьей стороны

В случаях, предусмотренных КЗоТ РФ (п. 3 и 7 ст. 29, ст. 37) трудовой договор с работником может быть прекращен вследствие актов (по инициативе) органов, не являющихся стороной договора. Необходимость увольнения работника по таким основаниям вызвана государственными или общественными интересами, представляемыми соответствующими органами: военными комиссариатами, судом и профсоюзными органами (не ниже районного). Акты указанных органов обязывают работодателя (администрацию) издать приказ о прекращении трудового договора с работником по одному из следующих оснований.

1. Согласно п. 3 ст. 29 КЗоТ основанием прекращения трудового договора является ***призыв или поступление работника на военную службу****.*
2. Статья 37 КЗоТ предусматривает расторжение трудового договора ***по требованию профсоюзного органа.***
3. Трудовой договор должен быть прекращен согласно п. 7 ст. 29 КЗоТ ***при вступлении в законную силу приговора суда****,* которым работник приговорен к лишению свободы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.

К рассматриваемой группе юридических фактов примыкают основания, в которых существенное значение придается воле органа, не являющегося стороной трудового договора, а с другой – важная роль принадлежит волеизъявлению самого работника.

К ним относятся следующие основания:

1. ***Перевод работника с его согласия на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность (п. 5 ст. 29 КЗоТ).***

Для прекращения трудового правоотношения в связи с переводом в другую организацию, требуется согласование между руководителями организаций по новому и прежнему месту работы. При отказе руководителя дать согласие на перевод работника в другую организацию работник может уволиться по собственному желанию (согласно ст. 31 или ст. 32 КЗоТ). В этом случае на него не распространяется действие ч. 4 ст. 18 КЗоТ, поскольку он поступает на новое место работы не как работник, приглашенный в порядке перевода по согласованию руководителей двух организаций.

Переход работника на выборную должность, связанный с актом избрания (выборов) на эту должность, прекращает действие прежнего трудового договора, то есть согласно п. 5 ст. 29 КЗоТ также является самостоятельным основанием увольнения работников.

2. Отказ работника от перевода в другую местность, вместе с предприятием, учреждением организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменениями существенных условий труда (п. 6 ст. 29 КЗоТ).

Перевод работника на работу в другую местность, хотя бы вместе с организацией, возможет только с согласия работника. *Отказ работника от такого перевода* является самостоятельным основанием прекращения трудового правоотношения.

Пункт 6 ст. 29 КЗоТ содержит и другое самостоятельное основание – “отказ от продолжения работы в связи с изменением существующих условий труда”. Изменение организации производства и труда могут вызвать изменение существующих условий труда, о которых в соответствии с ч. 3 ст. 25 КЗоТ работник должен быть уведомлен не позднее чем за два месяца. При согласии с ним работника трудовой договор с ним сохраняется. Если новые условия труда работника не устраивают, трудовой договор прекращается согласно п. 6 ст. 29 КЗоТ.

Дополнительные основания прекращения трудового договора (контракта) с некоторыми категориями работников

1. Однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства, отделения и другого обособленного подразделения) и его заместителями (п. 1 ст. 254 КЗоТ);
2. Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (п. 2 ст. 254 КЗоТ).
3. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 3 ст. 254 КЗоТ).
4. Основания, предусмотренные контрактом, заключаемым с руководителем предприятия (п. 4 ст. 254 КЗоТ).

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Ныне действующий КЗоТ был принят в 1971 г. В 1992 г. в него были внесены существенные поправки. Внесение изменений и дополнений в КзоТ продолжается и по настоящее время.

На изменение КЗоТ влияют следующие факторы:

* переход экономики страны от плановой к смешанной;
* введение различных форм собственности;
* усиление роли договоров в определении условий труда;
* усиление социальной напряженности в трудовых отношениях;
* изменение роли профсоюзов в трудовых отношениях;
* отмена обязанности граждан трудиться и другие обстоятельства.

Особенность содержание КЗоТ определена в ст. 37 Конституции РФ, в которой труд провозглашается свободным, каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, принудительный труд запрещен.

Каждый человек в России 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 законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законодательством способов их разрешения, включая право на забастовку.

Каждый гражданин имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Современная государственная политика в области регулирования трудовых отношений изложена в Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996 – 2000 гг., принятой постановлением Правительства в 1997 г. (*СЗ РФ, 1997, № 10, ст. 1173, 2073*).

Как отмечается в Программе, социально-экономические реформы, проводимые в России, привели к радикальным переменам в жизни общества: осуществлена либерализация экономики и внешнеэкономической деятельности, проведен первый этап приватизации, ликвидирована система централизованного планирования и управления. У большинства населения формируются принципиально новые ценности и ориентиры, изменился весь комплекс социальных условий жизни россиян.

Поэтому не за горами принятие нового Трудового кодекса РФ, содержание которого активно сейчас обсуждается заинтересованными сторонами не только в политических кулуарах, но и на страницах периодической печати[[43]](#footnote-43). Смысл всех этих обсуждений заключается в том, чтобы найти такие пути реформирования трудовых правоотношений, когда были бы минимально затронуты достижения в этой сфере прошлого исторического периода, и были бы максимально учтены законодательно современные реалии в развитии трудовых правоотношений как таковых.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

***I. Нормативный материал***

Кодекс законов о труде Российской Федерации.

Уголовный кодекс Российской Федерации.

Указ Президента Российской Федерации от 16 ноября 1993 г. “О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы” //Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. 1993. № 51. Ст. 4934.

Таможенный кодекс Российской Федерации.

Федеральный закон от 11 марта 1992 г. “О коллективных договорах и соглашениях” //Ведомости Российской Федерации. 1992. № 17. Ст. 890.

Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. “О порядке разрешения коллективных трудовых договоров” // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 48. Ст. 4557.Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 182-ФЗ “О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации” // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 35. Ст. 3504.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 176-ФЗ “О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон о коллективных договорах и соглашениях” //Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 48. Ст. 4558.

Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. “О сельскохозяйственной кооперации” //Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 50. Ст. 4870.

Федеральный закон от 12 января 1996 г. “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 3. Ст.148.

Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. “Об акционерных обществах” //Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 1. Ст. 1.

Федеральный закон от 8 мая 1996 г. “О производственных кооперативах” //Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 20. Ст. 2321.

***II. Специальная литература***

Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.

Бородина В.В., Гончаров В.Г. Вопросы реформирования трудовых отношений и трудового кодекса РФ // Трудовое право. 1998. № 3. С. 53-56.

Власов В.С. Основы государства и права. Ярославль, 1995.

Гинцбург Л..Я. Социалистическое трудовое правоотношение. - М., 1977.

Дмитриева И.К. О реформе трудового законодательства // Трудовое право. 1998. № 3. С. 58.

Желтов О.Б. Развитие законодательства о трудовых договорах (контрактах) // Вестник МГУ. Серия “Право”. 1995. № 3.

Зайкин А.Д. Трудовой договор (контракт). М., 1995.

Каминская М.С. О некоторых проблемах, возникающих при регулировании трудовых отношений // Трудовое право. 1998. № 3. С. 70-74.

Карпушин М.Л. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1958.

Кашанина Т.В., Кашанин А.В. Основы российского права. М., 1996.

Панина А.Б. Трудовое право: Вопросы и ответы. М.: Новый Юрист, 1998.

Протасов В.Н. Правовые отношения как система. М., 1991.

Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997.

Советское трудовое право / Под ред *Н.Г. Александрова.* М., 1972.

Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1995.

Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. М.Н. Марченко. М., 1996.

Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие. М., 1995.

Трудовой договор (контракт). Практический комментарий. М., 1994.

Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В.Смирнова. М., 1996.

Трудовое право России. СПб., 1994.

Фролов О.В. Работники и работодатели как стороны трудового правоотношения // Человек и труд. 1999. № 7. С. 79-80.

Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. М., 1974.

***III. Судебная практика***

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г. № 16 “О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при решении трудовых споров” // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 3.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации и Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 1 июня 1996 г. № 68 “О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации” //Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. 1996. № 9.

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение - М., 1948. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. - М., 1977. Карпушин М.Л. Социалистическое трудовое правоотношение. - М., 1958; и др. [↑](#footnote-ref-1)
2. См.: Трудовое право России. СПб., 1994; Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1995; Толкучова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие. М., 1995; Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В.Смирнова. М., 1996; Кашанина Т.В., Кашанин А.В. Основы российского права. М., 1996; Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997; и др. [↑](#footnote-ref-2)
3. Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997. С. 82. [↑](#footnote-ref-3)
4. См.: Трудовое право России. СПб., 1994; Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1995; Толкучова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие. М., 1995; Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В.Смирнова. М., 1996; Кашанина Т.В., Кашанин А.В. Основы российского права. М., 1996; и др. [↑](#footnote-ref-4)
5. См.: Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997; Панина А.Б. Трудовое право: Вопросы и ответы. М.: 1998; Фролов О.В. Работники и работодатели как стороны трудового правоотношения // Человек и труд. 1999. № 7. С. 79-80; и др. [↑](#footnote-ref-5)
6. См.: Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997; Каминская М.С. О некоторых проблемах, возникающих при регулировании трудовых отношений // Трудовое право. 1998. № 3. С. 70-74; и др. [↑](#footnote-ref-6)
7. См.: ст. 30 Конституции РФ, ст. 2 и гл. XV КЗоТ, Федеральный закон “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” и др. [↑](#footnote-ref-7)
8. Там же. [↑](#footnote-ref-8)
9. См.: п. 4 ст. 37 Конституции РФ; ст. 2, гл. XIV, XVII КЗоТ; Федеральный закон “О порядке разрешения коллективных трудовых споров” и др. [↑](#footnote-ref-9)
10. См.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение - М., 1948. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. - М., 1977. Карпушин М.Л. Социалистическое трудовое правоотношение. - М., 1958; Трудовое право России. СПб., 1994; Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1995; Толкучова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие. М., 1995; Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В.Смирнова. М., 1996; Кашанина Т.В., Кашанин А.В. Основы российского права. М., 1996; Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997; и др. [↑](#footnote-ref-10)
11. См.: Панина А.Б. Трудовое право: Вопросы и ответы. М.: Новый Юрист, 1998. С. 33, 48-49; Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997. С. 104-105. [↑](#footnote-ref-11)
12. Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997. С. 105. [↑](#footnote-ref-12)
13. См.: Трудовое право России. СПб., 1994; Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1995; Толкучова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие. М., 1995; Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В.Смирнова. М., 1996; Кашанина Т.В., Кашанин А.В. Основы российского права. М., 1996; Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997; и др. [↑](#footnote-ref-13)
14. Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997. С. 85-86. [↑](#footnote-ref-14)
15. Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997. С. 85-86. [↑](#footnote-ref-15)
16. Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. 1993. № 51. Ст. 4934. [↑](#footnote-ref-16)
17. См.: Трудовое право России. СПб., 1994; Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1995; Толкучова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие. М., 1995; Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В.Смирнова. М., 1996; Кашанина Т.В., Кашанин А.В. Основы российского права. М., 1996; Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997; и др. [↑](#footnote-ref-17)
18. Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997. С. 90-91. [↑](#footnote-ref-18)
19. Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. 1996. № 9. [↑](#footnote-ref-19)
20. СЗ РФ. 1995. № 35. ст. 3504. [↑](#footnote-ref-20)
21. См.: Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997. С. 95-99. [↑](#footnote-ref-21)
22. См.: Ведомости РФ. 1992. № 17. Ст. 890; СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4558. [↑](#footnote-ref-22)
23. СЗ РФ.1995. № 48. Ст. 4557. [↑](#footnote-ref-23)
24. СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148. [↑](#footnote-ref-24)
25. Статья 3 Закона называется "Основные термины", а первый ее абзац уточняет их назначение: "Для целей настоящего Федерального закона применяемые термины означают: …” [↑](#footnote-ref-25)
26. Вполне справедливо на это обратил внимание еще в начале 70-х гг. Н.Г. Александров (см.: Советское трудовое право / Под ред Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 167; см. также: Толкучова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие. М., 1995. С. 60.). [↑](#footnote-ref-26)
27. Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997. С. 97. [↑](#footnote-ref-27)
28. Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997. С. 98. [↑](#footnote-ref-28)
29. См.: Трудовое право. Учебник / Под ред. О*.В.**Смирнова.* М., 1996. С. 68. [↑](#footnote-ref-29)
30. Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 50. Ст. 4870. [↑](#footnote-ref-30)
31. Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 20. Ст. 2321. [↑](#footnote-ref-31)
32. Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997. С. 102. [↑](#footnote-ref-32)
33. Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 1. Ст. 1. [↑](#footnote-ref-33)
34. Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997. С. 103. [↑](#footnote-ref-34)
35. Панина А.Б. Трудовое право: Вопросы и ответы. М.: Новый Юрист, 1998. С. 33, 48-49. [↑](#footnote-ref-35)
36. Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997. С. 105-107. [↑](#footnote-ref-36)
37. См.: Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. М., 1974; Протасов В.Н. Правовые отношения как система. М., 1991; Власов В.С. Основы государства и права. Ярославль, 1995; Теория государства и права: Курс лекций / под ред. М.Н.Марченко. М., 1996; и др. [↑](#footnote-ref-37)
38. См.: Трудовой договор (контракт). Практический комментарий. М., 1994; Желтов О.Б. Развитие законодательства о трудовых договорах (контрактах) // Вестник МГУ. Серия “Право”. 1995. № 3; Зайкин А.Д. Трудовой договор (контракт). М., 1995; Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997. С. 155-207; и др. [↑](#footnote-ref-38)
39. Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 35. Ст. 4135. [↑](#footnote-ref-39)
40. Собрание законов Российской Федерации. № 31. Ст. 2990; СЗ РФ. 1996. № 18. Ст. 2115. [↑](#footnote-ref-40)
41. Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 3. [↑](#footnote-ref-41)
42. Российское трудовое право / Под ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997. С. 181. [↑](#footnote-ref-42)
43. См.: Бородина В.В., Гончаров В.Г. Вопросы реформирования трудовых отношений и трудового кодекса РФ // Трудовое право. 1998. № 3. С. 53-56; Фролов О.В. Работники и работодатели как стороны трудового правоотношения // Человек и труд. 1999. № 7. С. 79-80; Дмитриева И.К. О реформе трудового законодательства // Трудовое право. 1998. № 3. С. 58; и др. [↑](#footnote-ref-43)