Понятие трудового договора, его стороны и значение

Понятие «трудовой договор» более широкое, нежели его определение. Для раскрытия этого понятия надо учитывать не только определение трудового договора как соглашения, но и его функции, значение, т. е. народно-хозяйственную и правовую роль.

Путем заключения трудового договора граждане реализуют принцип свободы труда в соответствии со ст. 37 Конституции РФ и право на выбор профессии, занятий, а также выбор места работы.

Все граждане Российской Федерации, работающие в организациях, реализуют принцип свободы труда путем добровольного заключения трудового договора. Он, являясь важнейшей формой реализации права на труд, в то же время выступает юридическим фактом реализации работниками других трудовых прав и обязанности добросовестно трудиться в избранной сфере деятельности. Трудовой договор надо рассматривать в трех аспектах, как: 1) соглашение о труде в качестве работника; 2) юридический факт, который является основанием возникновения и формой существования трудовых правоотношений во времени и служит предпосылкой для возникновения и существования других правоотношений, тесно связанных с трудовыми; 3) институт трудового права, т. е. система правовых норм о приеме на работу (заключении трудового договора), переводе на другую работу (изменении трудового договора) и увольнении (прекращении трудового договора).

Легальное определение трудового договора дано в ст. 56 ТК.

Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор, являясь двусторонней сделкой, представляет собой соглашение конкретного гражданина с конкретной организацией о его труде в данной организации в качестве работника. Трудовой договор как основание возникновения и форма существования трудового правоотношения во времени тесно связывает права и обязанности сторон по договору с правами и обязанностями их в качестве субъектов соответствующего трудового правоотношения.

Трудовой договор и трудовое правоотношение — тесно связанные категории, но их понятие и содержание различны. Трудовой договор — это соглашение, а трудовое правоотношение — юридическая связь работника с работодателем на основании трудового договора.

В связи с возникновением организаций, находящихся в частной собственности, в науке трудового права (а иногда и в законодательстве) появились вместо термина «трудовой договор» термины «договор найма труда», «договор трудового найма», а также суждения о трансформации трудового договора в договор найма труда, трудового найма. Так, по мнению Л.Ю. Бугрова, одним из «основополагающих видов договоров о труде должен стать договор трудового найма». Е.Б. Хохлов прямо противопоставляет договор трудового найма как юридическую форму рынка труда советскому трудовому договору как элементу «принципиально нерыночного механизма регулирования отношений в области труда». А.С. Пашков рассматривает договор трудового найма как отличие работника — не собственника средств производства от работающего сособственника. Думается, что это возврат к римскому праву, когда труд регулировался нормами гражданского права как найм работ или услуг. Гражданское право развитых зарубежных стран, воспринявшее концепцию римского права о личном найме, найме труда, ныне, с появлением отрасли трудового права, использует термин «трудовой договор» или «трудовой контракт». Эти термины все больше применяются и в международно-правовых актах. По нашему мнению, не следует употреблять отжившие свой век термины «наем труда», «трудовой наем».

Трудовой договор определяет правовое положение гражданина как участника определенной кооперации труда в качестве работника данного трудового коллектива. Только с заключением трудового договора гражданин становится членом коллектива данной организации и подчиняется внутреннему ее трудовому распорядку, режиму труда. Этим он отличается от смежных договоров гражданского права, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и др.). Отличительные специфические признаки трудового договора следующие:

1. Личное выполнение трудовой функции в общем процессе труда данного производственного коллектива, т. е. повседневная трудовая деятельность, проявление физической и умственной энергии работника по обусловленной определенной специальности, квалификации, должности в общем процессе труда данного трудового коллектива. Следовательно, предмет трудового договора — сам труд работника в общем процессе производства, как проявление во времени его общей и специальной трудоспособности. Предметом же смежных гражданских договоров является овеществленный конечный результат труда (изобретение, картина и т. д.), а труд в них — лишь способ выполнения взятых обязательств.

2. Подчинение работника в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка организации, выполнение установленной меры труда. За нарушение этой обязанности он может нести дисциплинарную ответственность, чего нет в гражданско-правовых договорах, связанных с трудом.

3. Обязанность работодателя (ст. 22 ТК) организовывать труд работника, создавать ему нормальные условия труда, обеспечивать охрану труда, выплачивать в полном размере причитающуюся ему заработную плату по заранее установленным нормам. По договорам же личного подряда, поручения, авторскому, изобретательскому и др. гражданин не подчиняется внутреннему трудовому распорядку данной организации, работу организует сам, выполняет ее на свой риск, охрану труда обеспечивает сам и получает оплату лишь за овеществленный конечный результат труда (картина, предмет бытового заказа и т. д.) или выполненное поручение.

По трудовому договору риск случайной гибели результата труда лежит на организации, а при договоре личного подряда, авторском, изобретательском и др. этот риск несет сам гражданин. При трудовом договоре организация труда работника лежит на работодателе.

При трудовом договоре подчинение работника дисциплине, трудовому распорядку данной организации не нарушает принципа свободы договора, так как это подчинение основано на соглашении сторон. Поскольку общую работу нельзя вести без определенного порядка, организации, за которую отвечает работодатель, то работник в процессе труда обязан выполнять распоряжения руководителя трудового процесса, так как это вытекает из содержания и цели договора, трудовой функции работника. Заключая трудовой договор, его стороны имеют в виду подчинение распорядку, действующему в данном трудовом коллективе (а также и впредь создаваемому порядку как централизованными, так и локальными нормами). Нормативные локальные соглашения данного трудового коллектива становятся с заключением трудового договора для этого работника обязательными.

Стороны трудового договора. Из определения трудового договора, данного законодателем в ст. 56 ТК как соглашения между работником и работодателем (физическим или юридическим лицом), видно, что это двустороннее соглашение. Одной его стороной является гражданин, заключивший договор о работе в качестве работника', а другой — работодатель (физическое или юридическое лицо), принявший на работу данного гражданина. Второй стороной договора могут быть также колхоз, кооператив принимающие на постоянную или временную работу работников в соответствии с уставом колхоза, кооператива, а также общественная организация, имеющая штатных работников платного аппарата, религиозная организация.

В отдельных случаях обеими сторонами трудового договора могут быть граждане, например, когда на работу принимаются домашняя работница, личный секретарь и т. д. Другой стороной может быть и группа лиц, например при приеме на работу пастуха. Гражданин не может заключать трудовой договор через представителя или возлагать свои обязанности по трудовому договору на другое лицо, так как договор имеет сугубо личный характер. Это соглашение гражданина о своем личном труде. Исключение сделано лишь для надомников, в выполнении работы которых, согласно Положению об условиях труда надомников, могут участвовать и члены семьи надомника. Недееспособное лицо не может заключить трудовой договор, а заключенный им договор считается недействительным.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет.

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и(или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Организация может быть стороной трудового договора, если она является субъектом трудового права, т. е. обладает трудовой праводееспособностью принимать и увольнять работников. Способностью быть стороной трудового договора могут обладать также организации, не наделенные правами юридического лица, если их учредитель — юридическое лицо — наделил их правом приема и увольнения работников (филиалы, представительства и т. д.). Организация, находящаяся на бюджетном финансировании, вправе принимать работников с момента утверждения штатного расписания, которое определяет и объем ее специальной трудовой правоспособности, т. е. сколько и каких работников она может принять. От имени организации трудовой договор заключает ее руководитель в пределах своей компетенции.

Организация, не являющаяся юридическим лицом, может выступать стороной трудового договора, если она имеет фонд заработной платы, план по труду, самостоятельный баланс и пользуется правом приема и увольнения. Юридическое лицо — это понятие, регулируемое гражданским правом. Оно уже понятия субъектов трудового права, т. е. круг организаций как стороны трудового договора гораздо шире круга юридических лиц. Стороны трудового договора равноправны. Заключая договор, они одинаково равны выбирать себе другую сторону договора и равно несут по нему взаимные обязанности, равно обязаны подчиняться установленному в данной организации внутреннему трудовому правопорядку.

Дисциплинарная власть руководителя организации в процессе труда не нарушает равноправия сторон, поскольку является элементом или частью внутреннего трудового распорядка как его организующая сила и допускается лишь в пределах трудового договора. Руководитель обладает властью организатора производства в силу занимаемого им правового положения. И эта власть руководителя трудового процесса направляет использование рабочей силы по наиболее рациональному пути, как того требует производство. Руководитель обязан обеспечить и нормальные условия труда, и трудовую дисциплину, и реагировать в соответствующем закону порядке на их нарушения. Это власть оперативно-управленческих функций единоначальника в общем трудовом процессе, которой он вправе распоряжаться лишь в правомерных пределах. Руководитель несет по отношению к каждому работнику определенные обязанности, предусмотренные законодателем как обязанности работодателя (ст. 22 ТК).

Власть руководителя как социально-служебная функция должностного лица при сочетании общественных начал ее применения и под контролем трудовых коллективов и профсоюзов — это один из важнейших элементов организации труда в современный период.

Работодатель (физическое либо юридическое лицо) как вторая сторона трудового договора обязан в лице своей администрации правильно организовать труд работника по его специальности, квалификации, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта. Указанные обязанности конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка. Работник как сторона трудового договора обязан работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, выполнять установленные нормы труда, незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей или имуществу работодателя, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников (ст. 21 ТК). Эти обязанности работника конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка данного работодателя.

Обе стороны трудового договора (работник и работодатель) равноправны в выборе другой стороны договора. Некоторые ограничения в интересах работников закон установил для работодателя, обязанного принять по квоте инвалида или другое лицо, заявленное им для подготовки специалиста, и запрещает (ст. 64 ТК) необоснованный отказ (не по деловым качествам) и дискриминацию при приеме, т. е. какое-либо ущемление прав или какие-либо преимущества (не по деловым качествам).

Значение трудового договора.

Трудовой договор имеет большое юридическое значение, а также велика его социально-экономическая роль. Он является:

1) основной правовой формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов страны. Он закрепляет работников за определенными организациями, отраслями народного хозяйства и районами страны, включает их в трудовые коллективы;

2) одной из правовых форм осуществления всеми работниками принципа свободы труда и реализации права на труд;

3) основанием возникновения трудового правоотношения работника и действия его во времени;

4) необходимой предпосылкой возникновения для его сторон трудовых прав и обязанностей, предусмотренных другими институтами Особенной части трудового права (рабочего времени, заработной платы, охраны труда и т. д.), т. е. он является источником взаимных прав и обязанностей его сторон, а также необходимой предпосылкой для возникновения у данного работника иных правоотношений, непосредственно связанных с трудовым (по материальной ответственности, повышению квалификации, рассмотрению трудовых споров и др.);

5) правовой формой связи работника с членами данного трудового коллектива. Так, при взятии трудовым коллективом на себя определенных обязательств по коллективному договору эти обязательства, так же как и права коллектива, распространяются на каждого вновь вступающего на работу по трудовому договору в данный трудовой коллектив;

6) отражением индивидуально-договорного метода в определенной части регулирования трудовых отношений работников, устанавливая такие условия, как место работы, трудовую функцию, срок договора, дополнительные трудовые льготы и др.;

7) договором личного характера, и поэтому он охраняет личность работника от незаконных условий труда, его честь и достоинство. Хотя трудовой договор лежит в основании возникновения и существования трудового правоотношения работника и понятия эти тесно связаны, но их надо различать. Трудовой договор — это соглашение, т. е. юридический акт, трудовое же правоотношение — правовая связь, возникшая из трудового договора. Основная функция трудового договора — создать действие во времени трудового правоотношения, регулировать его.

С заключением трудового договора гражданин становится членом конкретной организации и приобретает право участвовать в управлении данной организацией. Трудовой договор исполняется личным трудом и имеет именной характер как договор данного работника.

Важнейшая черта института трудового договора, пронизывающая как нормы права о приеме, так и нормы о переводах и увольнениях,— это свобода трудового договора, отражающая принцип свободы труда в обществе, закрепленный в ст. 37 Конституции РФ. Свобода трудового договора означает, что граждане: а) свободно по своему волеизъявлению выбирают место и род трудовой деятельности, работы; б) свободно, добровольно решают вопрос о работе, заключают трудовой договор и могут его расторгнуть в любое время в установленном законом порядке; в) имеют, как правило, устойчивые трудовые отношения. Трудовой договор отражает договорный принцип привлечения к труду в качестве работника. Без трудового договора не может работать ни один работник, кем бы, где бы и сколько бы он ни работал в качестве такового.

В период перехода к рыночным отношениям с появлением безработицы государству, обществу предстоит разработать и осуществить комплекс научно-технических, экономических и социальных мер, обеспечивающих полную и эффективную занятость населения. Следует добиваться упрощения и удешевления управленческого аппарата, в том числе аппарата органов власти и управления.

Содержание трудового договора

Совокупность условий, которые определяют взаимные права и обязанности сторон, представляют содержание трудового договора. Такие условия могут определяться законодательными или другими нормативными актами и устанавливать, например, минимальный размер заработной платы, минимальную продолжительность трудового отпуска, максимальную продолжительность рабочего времени и т.п.. Одновременно значительное количество условий трудового договора определяется сторонами трудового договора при его заключении.

Условия трудового договора могут быть обязательными, и факультативными, т.е. необходимые и приложению.

Обязательными условиями считаются такие, без которых трудовой договор не может быть признано заключенным. К ним относится взаимное волеизъявление сторон о принятии -устройства работника на работу, определение трудовой функции работника, установление момента начала выполнения работы.

Граждане добровольно избирают виды деятельности, которые не запрещены законодательством, в том числе и не связанные с выполнением оплачиваемой работы, а также профессию, место работы соответственно своим способностям. Принуждение к работе в любой форме не допускается. Добровольная незанятость граждан не является основанием для привлечения их к административной или уголовной ответственности.

Соглашение о принятии - устройство на работу является проявлением волевого характера трудового договора. Без волеизъявления работника, желающего устроиться на работу, и работодателя, которому необходимый работник для выполнения определенной работы, трудовые правоотношения возникнуть не могут.

Работа, которую будет выполнять работник, круг его трудовых полномочий и обязанностей, принят называть трудовой функцией. Ее установление является исключительной компетенцией сторон. При заключении трудового договора они определяют профессию, специальность, квалификацию или должность.

Профессия является широкой сферой трудовой деятельности, которая отображает отраслевое или родовое разделение труда, в котором работник может применить свои трудовые способности соответственно имеющимся у него знаний, привычек и умение. Выполнение работы определенной профессии требует специализации профессиональных привычек или знаний за каким-то определенным профилем. Поэтому выполняемая работа одной профессии может иметь разные специальности.

Специальность является частью трудовой деятельности в пределах определенной профессии, которая наиболее глубоко и всесторонне усвоено работником. Специальность является основным признаком, который характеризует трудовую функцию работника, поскольку она содержит в себе специализацию работающих за профессиями со спецификой работы в условиях определенного вида деятельности. Однако самая по себе специальность работника не всегда есть той конкретную работу, для выполнения которой он был нанят. Необходимо учитывать также квалификацию работника.

Квалификация - это уровень теоретических и практических знаний за соответствующей профессию и специальностью, который отвечает тарифному распорядку, класса, категории, ученой степени и т.п.. Квалификационный разряд разрешает владельцу или уполномоченному им органа поручать работнику работу соответствующей сложности.

В то же время присвоенный работнику разряд, класс или категория определяет объем некоторых важных правомочностей работника - таких, как размер тарифной ставки. Круг трудовых обязанностей работника и их квалификационные характеристики содержат в тарифно-квалификационных справочниках и в некоторых нормативных актах.

Конкретное содержание, объем и порядок выполнения работы на конкретном рабочем месте устанавливаются на предприятии технологическими карточками, рабочими инструкциями и другими нормативными актами, в том числе локальными.

Трудовая функция служащих определяется наименованием должностей, которые предусмотрены структурой и штатной росписью государственного органа или предприятия, учреждения, организации.

Должность характеризуется определенным колом служебных обязанностей, полномочий соответствием, которое наступает в случае невыполнения обязанностей. В наименовании должности находит свое выражение разделение труда, который сложился в определенной области, на предприятии или в учреждении.

Трудовые обязанности служащих конкретизируются в должностных инструкциях, которые разрабатываются и утверждаются на предприятиях по согласованию с профсоюзным органом на основе отраслевых должностных инструкции и положений об отделах и службах предприятия, отраслевых квалификационных характеристиках, положениях об отдельных категориях работников.

Места работы, как правило, определяется местом нахождения предприятия как стороны трудового договора. В зависимости от структурной организации предприятия работник может быть использован на работе в любом структурном подразделе. Но когда структурные подразделе находятся вне границ определенной административно-территориальной единицы, где заключался трудовой договор, то места работы обязательно должно быть конкретизированным.

Важное значение для осуществления трудовых отношений имеет время начала выполнения работы. Именно из этого момента фактически начинает реализация гражданином права на работу. В большинстве случаев начало работы наступает сразу же после заключения трудового договора. Но стороны могут договориться и о более позднем времени начала работы, которая может быть вызвано необходимостью оформления освобождения из предыдущего места работы, переездом из другой местности, перевозкам семьи и имущества и т.п.. Для педагогических работников время начала выполнения работы может быть связанно с началом учебного года, началом занятий.

Факультативные условия являются дополнительными. Их отсутствие не свидетельствует о неполном содержании трудового договора. Но когда стороны пожелали их установить и включить в трудовой договор, они являются обязательными для сторон при условии, что они не противоречат законодательству и нормативными соглашениями. Невыполнение факультативных условий может привести к трудовому спору и их защите со стороны государства.

К дополнительным условиям следует отнести соглашение предоставления жилой площади, обеспечение ребенка работника местом в дошкольном закладе, которое есть на предприятии, установление испытательного срока при приеме на работу.

К факультативным условиям трудового договора необходимо отнести и срок действия трудового договора. Преимущественно трудовые договоры заключаются на неопределенный срок. В случае, если трудовые отношения не могут устанавливаться на неопределенный срок с учетом характера следующей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, то могут заключаться срочные договоры. Они заключаются на срок, обусловленный сторонами, или на время выполнения определенной работы.

Трудовые договоры, которые были перезаключены один или несколько раз, за исключением случаев, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, считаются такими, что заключенные на определенный срок.

Сфера факультативных условий работы зависит от степени их детализации в нормативных актах о работе и предусмотрении между договорного регулирования трудовых отношений. Так, наибольшая детализация условий договора проводится в случае принятия на работу надомных работников, внештатных работников и т.п..

Если условия трудового договора, предусмотренные сторонами, ухудшают положение работника сравнительно с действующим законодательством, то такие условия являются недействительными(ст. 9 КзОТ). Условие, которое ухудшает положение работника, проводится в соответствии с законодательством с условиями, которые отвечают законодательству о работе.

Виды трудового договора

Трудовой договор как соответствующая позиция взаимоотношений работника с предприятием относительно выполнения определенной деятельности есть определяющей категорию для трудового договора. Как родовое понятие трудовой договор соответственно действующему законодательству классифицируется за отдельными признаками: в зависимости от специфики содержания, формы договора, срока действия, порядка заключения.

Специфическое содержание имеют трудовые договоры о государственной службе. Государственная служба в Украине - это профессиональная деятельность лиц, которые занимают должности в государственных органах те их аппарате относительно практического выполнения задач и функций государства и получают заработную плату за счет государственных средств.

При принятии на государственную службу служащему присваивается ранг в пределах соответствующей категории должностей.

Отдельным видом трудового договора является контракт. Под контрактом современная теория права понимает соглашение, которое вызывает возникновение, изменение или прекращение правовых отношений. Часть 3 ст. 21 КзОТ определяет контракт как особую форму трудового договора.

Письменная форма не является " особой формой" договора. Это отдельный вид трудового договора, который заключается на определенный срок для выполнения работы, которая носит, как правило, постоянный или в любом случае продолжительный характер. Поэтому нельзя считать контрактом такие договоры о работе, которые направлены не для решения отдельных текущих вопросов, которые возникают в ходе реализации трудовых задач.

Сроки "договор" и "контракт" не всегда тождественные.

Во-первых, действие контракта всегда ограничено определенным сроком.

Во-вторых, контракт всегда должен содержит, кроме основных, факультативные (приложению) обязательства сторон.

В-третьих, контракт всегда заключается в письменной форме, тогда как трудовой договор может быть заключен устно.

Сфера применения контракта определяется законодательством Украины.

Преимущество контракта перед обычным трудовым договором проявляется в потому, что контракт допускает максимально индивидуализировать каждое конкретное соглашение о работе, наполнить ее специфическим содержанием. Тому контракт должен быть действующим средством улучшения в договорном порядке правового статуса работника сравнительно из законодательством и коллективным договором. Фактически же он довольно часто заключается с противоположной целью, как очередной способ нарушения трудовых прав и свобод человека, ограничение прав работника во времени.

Контакт может некоторое время существовать без порождения трудовых отношений. Это возможно тогда, когда он заключается со студентами, которые еще учатся, о том, что, закончив в вузе, выпускник будет работать на предприятии, которое оплачивало его обучение полностью или частично.

Разрыв между днем заключения контракта и днем, когда работник приступит к работе, может быть вызванный также необходимостью оформить разрыв трудового договора за предыдущей работой. На такие случаи следует распространить положение ч.5 ст. 24 КзОТ о том, что лицу, с которым предварительно был заключен контракт, не может быть отказано в предоставлении работы.

На определенный срок могут заключаться трудовые договоры со временным и сезонными работниками.

Временными считаются работники, которых принято на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы(должность), - до четырех месяцев.

При оформлении трудового договора со временным работником в приказе или распоряжении о принятии на работу обязательно должно быть указано, что данный работник принимается на временную работу или указывается конкретный срок работы.

Трудовой договор со временным работником считается продолженным на непризнанный срок, если он поработал свыше двух или четыре месяца, и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений, или если его было уволено и снова же принято на ту же самую работу после перерыва продолжительностью не больше одного недели, а общий стаж его работы к и после перерыва превышает в совокупности соответственно два или четыре месяца.

Сезонными считаются работы, которые вследствие естественных и климатических условий выполняется на протяжении определенного периода года - сезона, который не превышает шести месяцев.

Лица, которые принимаются на сезонные работы, должны быть предупрежденные об этом при заключении трудового договора, о чем отмечается в приказе или распоряжении.

К сезонным областям отнесенные лесная промышленность и лесное хозяйство, перерабатывающие области промышленности, санаторно-курортные области и заклад отдыха. В каждой из этих областей определенные определенные виды работ, которые считаются сезонными.

Законодательство о работе предоставляет гражданам право реализовать свои способности к продуктивной и творческой работе путем заключения трудового договора на одном или одновременно на нескольких предприятиях (ч.2 ст. 21 КзОТ). Занятие работником, кроме основной, другой регулярно оплачиваемой работы называется совместительством.

Для работы по совместительству нужны лишь желания и согласие работника. Согласие владельца или уполномоченного им органа, а также профсоюзного комитета за основным местом работы не требуется.

Совмещением профессий (должностей) считается выполнение работы по нескольким профессиям (специальностях) на одном и потому же предприятии или организации на протяжении рабочего дня нормальной продолжительности.

Работа по нескольким профессиям (специальностях) может быть разрешенная собственником или уполномоченным им органом на предприятиях всех областей народного хозяйства, где количество видов работ, необходимых для производства, больше профессий, вследствие чего работник недостаточно загружен работой на протяжении нормативной продолжительности рабочего времени.

Для применения совмещения профессий ограничения не установлены. Необходимо лишь получить согласие работника, который может быть обусловлено как при принятии на работу, так и во время работы.

Таким образом, при совместительстве работник заключает два или больше трудовых договоров: за основой и совмещения работы. В случае совмещения профессий заключается один трудовой договор.

Кроме того, работа по совместительству выполняется работником свыше нормальной продолжительности рабочего времени, в свободной от основной работы времени. При совмещении профессий (должностей) работа выполняется в пределах нормальной продолжительности рабочего времени.

Разновидностью заключения трудового договора есть организованный набор рабочих, который осуществляется органом занятости населения. Лица, которые заключают такой договор, как правило, направляются на физические работы. Поэтому перед принятием их на работу они приходят медицинский уход.

В порядке организованного набора трудовые договоры заключаются только с лицами, которые достигли восемнадцатилетнего возраста. Это ограничение вызвано тем, что такие договоры преимущественно заключаются на работы вне постоянного местожительства. Договоры могут заключаться с мужчинами не старше 55 лет и с женщинами не старше 50 лет, которые пригодные за состоянием здоровья выполнять физические работы, на которые они направляются.

Особенностью этих договоров является то, что они заключаются не с предприятиями или стройками, где рабочие будут работать, а со службами занятости населения, которые выступают от лица этих предприятий или строек.

Работник может заключить трудовой договор с предприятием на работу личной работой из материалов и с использованием орудий и средств работы, которые выделяются предприятием или приобретаются за счет этих работодателей. Такие работники считаются надомниками.

Владелец или уполномоченный им орган может разрешить надомнику изготовлять изделия из собственных материалов и с использованием личных механизмов и инструментов.

Преимущественно право на заключение трудового договора на дому предоставляется женщинам, которые имеют детей к пятнадцати лет; инвалидам и пенсионерам, независимо от вида предназначенной пенсии; лицам которые достигли пенсионного возраста и т.п..

Лица, которые владеют мастерством изготовления народных промыслов, сувенирных изделий или оригинальной упаковки для них, могут быть принятии на работу как надомники независимо от рода их деятельности и работы на другие предприятиях.

Основания для прекращения трудового договора

Важной чертой трудовых договоров есть их постоянство. Обе стороны заинтересованные в продолжительности трудовых отношений, поскольку это разрешает владельцу или уполномоченному им органа укомплектовать производство кадровыми работниками.

Но постоянство трудовых договоров не означает, что трудовые отношения не могут прекращаться. Основаниями такого прекращения (ст. 36 КзОТ) могут быть события, к которым устанавливает действующее законодательство о работе.

Термин "прекращение трудового договора " является родовым понятием, которое охватывает все случаи прекращения трудовых отношений. В случае прекращения трудовых отношений в случае волеизъявления одной из сторон трудового договора (ст. ст. 38-41 КзОТ) или на требование профсоюзного органа, который представляет интересы работающих в отраслях производства, работы, быта и культуры (ст. 45 КзОТ), законодательством о работе употребляется термин "разрыв трудового договора".

Основаниями прекращения трудового договора ст.ст. 36 и 37 КзОТ признают: соглашение сторон; истечение срока трудового договора (ч. 2 ст. 23 КзОТ (на определенный срок установленный по согласованию сторон), и ч.3 ст. "№ КзОТ (договор, которой заключается на выполнение определенной работы)), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически длятся и ни одна из сторон не поставила требования об их прекращении; призыв или вступление работника на военную службу, направление на альтернативную службу; разрыв трудового договора по инициативе работника (ст. 38, 39 КзОТ), по инициативе владельца или уполномоченого им органа (ст. 40, 41 КзОТ); переведение работника, за его согласием, на другое предприятие или переход на производственную должность; отказ работника от переведения на работу в другую местность вместе с предприятием, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением важных условий работы; обретение законной силы приговором суда, которым работник осужден (кроме случаев условного осуждения и отсрочки выполнения приговора) к лишению свободы, исправимых работ не по месту работы или к другому наказанию, которое исключает возможность продолжения данной работы; основания предусмотренные контрактом; в случае направления работника за постановлением суда в лечебно - трудовой профилакторий.

По соглашению сторон может прекращаться, как трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор. Такое прекращение возможное в любое время, когда между владельцем или уполномоченным им органом и работником достигнутое соглашение о прекращении трудового договора. Предложение о прекращении трудового договора может поступать со стороны как работника, так и владельца или уполномоченного им органа. Если вторая сторона соглашается с высказанным предложением, то считается, что стороны достигли соглашения о прекращении трудового договора, и работник освобождается из работы.

Закон не устанавливает формы соглашения сторон о прекращении трудового договора.

Если предложение о прекращении трудового договора поступает от работника, то он подает письменное заявление в который излагает свою просьбу об освобождении из работы. Письменное заявление об освобождении по соглашению сторон не является обязательным в отличие от письменного заявления об освобождении по собственному желанию. Закон допускает заключение договора по соглашению сторон и в устной форме. Одновременно закон не требует обязательной письменной формы соглашения при его прекращении. Это разрешает сделать вывод, что стороны могут и в устной форме прийти к соглашению о прекращении трудовых отношений, оформив освобождение работника приказом или распоряжением владельцам или уполномоченного им органа.

Если предложение о прекращении трудового договора поступает от владельца или уполномоченного им органа, который иногда выражается в потому, что работника принуждают написать заявление об освобождении, то это заявление есть не инициативой работника на разрыв трудового договора, а фактическим согласием на предложение владельца или уполномоченного им органа о прекращении трудовых отношений.

По истечению срока подлежат прекращению трудовые договоры заключенные на определенный срок. Но прекращение трудовых отношений возникает тогда, когда требование об освобождении заявила одна из сторон трудового договора - работник или владелец или уполномоченный им орган. При такому волеизъявлении одной стороны другая сторона не может воспрепятствовать прекращению трудовых отношений.

Срочный трудовой договор может быть разорван собственником или уполномоченным им органом и к истечению срока его действий, но только из оснований, предусмотренных для освобождения с инициативы владельца (ч. 2 ст. 36 КзОТ).

Переведение работника за его согласием на другую работу является основанием для прекращения трудового договора лишь в том случае, когда оно осуществляется на другое предприятие. При этом не имеет значения, по чьей инициативе проводится перевод - по инициативе работника, владельца или уполномоченного им органа или по распоряжению вышестоящего органа.

Условием совершения перевода на другую работу есть согласие работника на переведение, распоряжение вышестоящего органа или согласование между руководителями обеих заинтересованных предприятий, приказ владельца или уполномоченного им органа за предыдущим местом работы о прекращении трудового договора в связи с переходом на другое предприятие. На этом новом предприятии, в свою очередь, должен быть предоставлен приказ о зачислении работника на работу за переведением.

Перевод работника на другую постоянную работу на том же предприятии не прекращает трудового договора, а лишь изменяет его содержание.

Переведение работника на другую постоянную работу может иметь место только по согласию работника даже тогда, когда его переводят в другую местность вместе с предприятием. Отказ от такого переведения вместе с предприятием является основанием для прекращения трудового договора с работником.

Поскольку при переведении предприятия в другую местность изменяется одна из важных условий трудового договора - место работы, то отказаться от переведения работник может лишь тогда, когда владелец или уполномоченный им орган предложил ему такое переведение.

Владелец или уполномоченный им орган может и не предлагать переведение отдельным работникам, без которых он может обойтись на новом месте работы.

Но если при отказе работника от переведения в другую местность вместе с предприятием прекращение трудового договора проводится на основании п. 6 ст. 36 КзОТ, то при нежелательные собственника или уполномоченного им органа предлагать переведение в другую местность вместе с предприятием разрыва трудового договора проводится как и при изменении организации производства и работы, в том числе ликвидации, реорганизации или перепрофилирование предприятия, сокращение численности или штата работников, т.е. на основании п. 1 ст. 40 КзОТ.

В связи с изменениями в организации производства и работы, если бывшие важные условия не могут быть сохранены, а работник не согласный на продолжение работы в новых условиях, то отказ от продолжения работы на новых условиях может вызвать прекращение трудового договора.

Отказ от выполнения работы при изменении важных условий работы не может быть основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности и тем более для освобождения из работы за нарушение трудовой дисциплины.

Основанием прекращения трудового договора может быть принятия на работу с нарушением установленного порядка (ст. 7 КзОТ). Это, в частности, принятие на работу лиц, которые лишенные приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на протяжении определенного судом срока; принятие на работу, которая связана с материальной ответственностью лиц, которые раньше были осуждены за кражи, взяточничество и другие корыстные преступления, когда судимость не снята и не погашена; принятие на работу служащих, которые находятся между собой в близкой родственности или свояцтве, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, кроме случаев, когда соответственно действующему законодательству наличие близкого родства или свояцтва не являются препятствием для заключения трудового договора; заключение трудового договора с младшими специалистами или младшими рабочими после истечения ими учебных заведений с нарушением установленного порядка направления их на работу.

Полномочие судей прекращаются органом, который его избрал, в случаях, предусмотренных ст. 15 Закона Украины от 15 декабря 1992 г. "О статусе судей".

Адвокатская деятельность может быть прекращения решения квалификационно-дисциплинарной комиссии адвокатур, а выданное свидетельство аннулируется в случаях, указанных в ст. 17 Закона Украины от 19 декабря 1992 "Об адвокатуре".

Среди оснований прекращения трудового договора п. 4 ст. 36 КзОТ предусматривает разрыв трудового договора по инициативе работника; по инициативе владельца или уполномоченного им органа; на требование профсоюзного или другого уполномоченного на представительство трудовым коллективом органа.

Каждое из этих оснований разрыва трудового договора нуждается в отдельном освещении.