**рудовой договор: понятие, стороны, содержание**

Содержание

 Введение
     Глава 1. Общие положения о трудовом договоре

 1.1. История развития правового регулирования трудового договора

 1.2. Понятие трудового договора

 1.3. Общая характеристика условий трудового договора
     Глава 2. Характеристика сторон трудового договора

 2.1 Работник как сторона трудового договора: его права и обязанности

 2.2 Работодатель как сторона трудового договора: его права и обязанности

 2.3. Практические проблемы заключения, изменения и прекращения трудового договора. Анализ судебной практики

 Заключение

 Список использованной литературы

Введение

Вопрос заключения трудового договора с каждым конкретным работником – очень серьезный, поскольку заключение договора ведет к началу трудовых отношений, трудовой деятельности, а соответственно, возможности получения заработной платы на данном конкретном поприще. Трудовая деятельность является важнейшим элементом жизни человека и гражданина, рабочее место является для большинства граждан средством обеспечения жизни, финансового благополучия, социализации, культурного развития и воспитания. Поэтому трудовые отношения регулируются нормами закона в целях защиты интересов и конституционных прав как работника, так и работодателя. Занятость населения в свою очередь, напрямую отражается на благосостоянии и развитии всего государства.

Принимая во внимание, что изначально работник считается стороной слабой, зависимой от работодателя в вопросах обеспечения жизни своей и своей семьи, то нормы закона устанавливают совершенно определенный перечень прав и обязанностей, то есть требования к существенным условиям договора.

Социальное значение трудового договора сложно переоценить. Договор, как индивидуальный, так и коллективный, является регулятором социально-трудовых, и даже бытовых отношений. 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 резко возросло, так как с его помощью осуществляется прием на работу, а работодатель стремится принимать на работу наиболее квалифицированных, опытных и производительных работников. Рассматривая этот вопрос необходимо учитывать, что как работник, так и руководитель могут быть добросовестными и недобросовестными, и закон должен защищать интересы обеих сторон договора – работник может использовать лазейки в трудовом законе, дабы не выполнять в должном порядке и на должном уровне свои трудовые функции, и в то же время не быть уволенным, получать заработную плату. Такие работники, естественно, не способствуют эффективной деятельности предприятия, занимают рабочие места. Работодатель же, используя зависимость работника, может требовать превышения работником прямых обязанностей, большей трудовой отдачи при несоответствующей заработной плате.

Поэтому должен соблюдаться баланс интересов обеих сторон – работник должен быть уверенным, что не будет эксплуатироваться незаконно, работодатель, принимая в штат человека, должен быть заинтересован прежде всего в надлежащем исполнении возложенных на него обязанностей.

Тема дипломной работы звучит как «Трудовой договор: понятие, стороны, содержание». Исследовать тему представляется актуальным по нескольким причинам.

Во-первых, важно обратиться к основам трудового договора – то есть тем элементам, которые будут наличествовать в любом договоре об установлении трудовых отношений, с целью установления сути трудового договора как важнейшего института трудового права.

Во-вторых, при начале трудовой деятельности по договору каждая из сторон должна четко осознавать характер своих прав и обязанностей, чтобы исполнять трудовую функцию надлежаще, с уверенностью в завтрашнем дне. То есть актуальным является изучение правового статуса сторон договора.

И, в-третьих, традиционно небезынтересным для рассмотрения является анализ практической стороны заключения, изменения и прекращения трудового договора. Несмотря на то, что законодатель, казалось бы, предусмотрел все необходимые базисные условия для того, чтобы трудовые отношения по договору строились на легальных основаниях, на практике часты случаи, нарушения императивных требований закона. Учитывать сложившуюся судебную практику нужно не только самому законодателю в целях совершенствования трудового законодательства, но в первую очередь работнику, работодателю и специалистам юридического отдела на предприятии, которые составляют документы.

Исходя из всего изложенного, целью нашей работы является общее исследование основ трудовых отношений, складывающихся посредством трудового договора – то есть, изучить правовую природу трудового договора. Надо отметить, что наше исследование является общеотраслевым, можно даже сказать обзорным, поскольку тема трудового договора очень широкая, и по сути каждая из глав нашей работы могла бы стать самостоятельным исследованием – как в качестве дипломной работы выпускника юридического факультета, так и в качестве учебного или практического пособия. Поэтому для построения логического исследования в рамках обозначенной темы мы ставим перед собой определенные задачи, которые будут способствовать исполнению поставленной цели работы:

- рассмотреть основы трудового договора в генезисе – проследить основные вехи становления современного трудового соглашения, соответственно проанализировать современное правовое регулирование трудовых отношений. Рассматривать генезис явления, тем более юридического особо важно, поскольку позволяет проследить путь эволюции трудовых отношений в общем и трудового договора в частности. Этот путь завершился принятием ныне действующего Трудового Кодекса РФ, и в этом плане многие исторические параллели весьма интересны.

- дать современное понятие трудового договора, охарактеризовать его правовую природу в части соотношения с иными видами гражданско-правовых договоров;

- выделить условия трудового договора, определить значение существенных условий;

- дать характеристику сторонам трудового договора;

- провести анализ судебной практики по рассматриваемым вопросам.

В заключение работы подвести итоги проделанному исследованию.

Теоретической основой проделанной работы являются работы: А.Н. Гуева, К.Н. Гусова, М.Ю. Тихомирова, Л.Н. и Л.А. Анисимовых, С.В.Колобовой и др.

В работе использовано действующее законодательство Российской Федерации: гражданское законодательство, трудовое законодательство, материалы Конституционного суда РФ, материалы судебной практики.

Объектом дипломного исследования являются правовые основы, закрепляющие понятие и содержание договора трудового договора. Предметом исследования являются нормы трудового законодательства, регулирующие понятие трудового договора, его содержание (права и обязанности сторон).

1.1. История развития правового регулирования трудового договора

История становления в России регулирования трудовых отношений в общем, и порядка заключения трудового договора в частности, существенно отличается от западных стран.

Как отмечает известный русский цивилист Г.Ф. Шершеневич, «на Западе фабричное законодательство появляется в то время, когда фабричный рабочий был лично свободен. В России потребность фабричного законодательства была вызвана именно недостатком вольнонаемного труда. Фабрики работали при помощи или приписанных к ним крепостных, или посредством найма отпущенных их господами на оброк. Последняя категория вызывала столкновение интересов фабрикантов и помещиков. Первые, нуждаясь в вольном труде, протестовали против права помещика отрывать своих крепостных по своему усмотрению, вторые считали это право своей неотъемлемой привилегией»[1].

Именно конфликт между фабрикантами и помещиками стал причиной появления первых норм о трудовом договоре[2].

Из-за волнений в 1811 году появляется проект положения об учреждении особого состояния свободных мастеров, которое отдавало этих последних в полную кабалу фабрикантам тем, что возвращение мастеру паспорта ставило в зависимость от воли хозяина. В 1835 году появляется закон под именем «Положения об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму». Закон был введен сначала в Санкт-Петербурге и Москве, а потом распространен на другие промышленные губернии России. Охраняя интересы фабриканта против помещика, закон запрещает помещику требовать обратно рабочего до истечения срока договора. Охраняя интересы фабриканта против рабочих, закон постановлял, что рабочий не вправе оставлять работы до срока договора, тогда как фабрикант мог отпустить рабочего и до срока по причине невыполнения им обязанностей или дурного поведения.

Урегулирование трудового договора (договора найма) фактически происходит во второй половине 19 века. И здесь заметим, что дореволюционное законодательство отдельно регулирует порядок найма рабочих (рабочий договор) и договор найма на сельские работы. Наем рабочих в заведениях фабричной промышленности совершается на основании общих постановлений о личном найме, применяемом в сельском хозяйстве, с дополнениями, изложенными в специальных законах (Устав промышленности).

В 1862г. изданы "Временные правила для найма сельских рабочих и служителей". Договор о найме по этим правилам, по желанию сторон, может быть словесным, или письменным; причем споры о словесных договорах принимаются к разбирательству тогда, когда действительность договора подтверждается или особо приглашаемыми свидетелями или запиской в книге волостного правления. Для обеспечения правильного исполнения условий по найму учреждаются особые рабочие книжки, получаемые сельскими рабочими из волостных правлений, дум и ратуш, с платою за каждую по 5 коп. в пользу губернских земских сборов, на счет коих заготовляются и книжки. Эти и книжки рабочие должны предъявлять нанимателям при поступлении в работы или услужение. От предъявления их освобождаются нанимающиеся в пределах своей волости, или смежных с нею волостей, не далее 30 верст от места жительства рабочего. Но в сих случаях нанимателю предоставляется право требовать или не требовать таких книжек[3].

Для коренного пересмотра действующих законов о личном найме в 1870г. была учреждена Комиссия, под председательством генерал-адъютанта Игнатьева, которая выработала проект закона, а затем, по составлении проекта, он подвергнут новому рассмотрению в другой Комиссии, под председательством ст. секретаря Валуева, и наконец, в соединенных департаментах Госуд. Совета (в 1876 году). Комиссиями выработаны три систематических проекта: о найме рабочих, о найме прислуги и о приеме в обучение. В окончательном результате признано за лучшее ограничиться изданием новых правил о найме только на работы сельские, строительные и фабричные[4].

Наиболее важным из серии трудовых законов этого времени является закон 3 июня 1886 года о найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры, установивший границы свободному соглашению работодателя и рабочего при определении их взаимных частноправовых отношений.

12 июля 1886 году принимается положение о найме сельских рабочих (применимое как к сельским работникам, так и фабричным рабочим – с ограничениями специального закона).

Новое законодательство содержало: положения об удостоверении сделки о найме рабочею книжкою или принятием и удержанием паспорта; ответственность нового нанимателя перед прежним за принятие рабочего без книжки; употребление расчетных листов при рабочей книжке; установление особых обязанностей нанимателя по содержанию и лечению рабочих; определение ответственности и вычетов за прогул, когда нет особого условия о сем в договоре; установление ответственности за неявку и самовольный уход рабочих и право обязательного их возвращения на работу; определение законных поводов к одностороннему прекращению договора с той и другой стороны[5].

Договоры о найме могут быть заключаемы с отдельными рабочими, с целыми семьями и с артелями. Договоры о найме артелями заключаются с артельным старостой. Под артелью закон разумеет совокупность лиц, вошедших в соглашение между собой о совместной работе, с круговым друг за друга ручательством. Не могут быть отдаваемы в наем несовершеннолетние их родителями или опекунами, а замужние женщины их мужьями без собственного их на то согласия. При найме несовершеннолетних и замужних женщин, имеющих отдельные виды на жительство, не требуется дозволения родителей, опекунов или мужей. Несовершеннолетние и замужние женщины, не имеющие отдельных видов на жительство, могут быть нанимаемы без соответствующего дозволения не иначе как под условием со стороны нанимателя отпустить нанявшихся немедленно, по заявленному о том требовании родителей, опекунов или мужей[6]..

Договоры с сельскими работниками могут быть заключаемы как словесно, так и письменно. Последние могут быть заключаемы как нотариальным, так и домашним порядком, причем договоры, заключаемые домашним порядком, могут быть свидетельствуемы в волостных правлениях и вносимы в и книги сделок и договоров. При заключении письменных условий составляется договор и расчетные листы. Договорный лист хранится у нанимателя, а расчетный у рабочего. Если договорный лист окажется нужным рабочему для вступления в другой договор, исполнение коего может быть совмещено с исполнением условий первого договора, то договорный лист может быть передан рабочему, но взамен сего им оставляется у первого нанимателя расчетный лист. По прекращении договора, договорный лист возвращается рабочему, а расчетный лист - нанимателю. В возвращенном договорном листе наниматель делает отметку о прекращении договора; отметка ограничивается одним удостоверением, что договор следует считать исполненным или прекращенным. Договорные и расчетные листы, установленным порядком засвидетельствованные, имеют силу судебных доказательств. Наниматель, заключивший договор найма по договорному листу, имеет право требовать к себе рабочего от всякого другого нанимателя, взыскивать убытки с последнего и преследовать его в уголовном порядке.

Для трудовых правоотношений фабрикантов и рабочих, фактически, вводится обязательная форма письменного договора, подменяемая обязательной выдачей рабочей книжки.

В этот период по договором найма рабочих понимается *соглашение, в силу которого рабочий обязывается за вознаграждение временно предоставить свою рабочую силу в распоряжение фабриканта, направляющего ее по своему усмотрению на цели фабричного производства.* Основными элементами данного договора являются: а) дееспособность сторон, b) свободное согласие, с) срок и d) вознаграждение[7].

По общему правилу договор заключается между фабрикантом или его доверенным, с одной стороны, и отдельным рабочим - с другой. Появляется коллективный договор, в котором условия найма определяются не самим рабочим, нанимающимся на фабрику, а синдикатом рабочих или профессиональным союзом. При это коллективный договор отличается от наймом артели: это только совокупный договор. Сама артель вступает на работу на одинаковых условиях и отвечает солидарно перед нанимателем. Коллективный же рабочий договор вовсе не предполагает найма союза рабочих, а союз рабочих диктует те условия, на которых рабочий и работодатель могут заключить договор. Возможны и обратные случаи: коллективность оказывается на стороне фабрикантов.

Как мы уже подчеркнули, договор должен основывается на взаимном согласии. Так как по договору личного найма рабочая сила предоставляется лишь во временное пользование, то обязательно указание срока. Согласно закону, наем рабочих производится: 1) на определенный срок, 2) на срок неопределенный (бессрочно) и 3) на время исполнения какой-либо работы, с окончанием которой прекращается самый наем. Во всяком случае срок договора не может превышать 5 лет.

К существенным элементам договора закон относит определение вознаграждения: «при заключении найма договаривающиеся стороны обязаны определить цену оного».

Условия, на которых совершен наем рабочего, должны быть означены в рабочей книжке, выдаваемой нанятому лицу управлением фабрики или завода. Закон постановляет, что «каждому рабочему, не позднее семи дней, но допущении к работе на фабрике, должна быть выдана расчетная книжка». Исполнение по договору может предшествовать моменту выдачи книжки, а, следовательно, действительность договора не зависит от книжки. Рабочая книжка составляет одно из доказательств договора, не исключающее возможности и других.

Образец рабочей книжки утверждается губернским по фабричным делам присутствием, которое обязано наблюдать, чтобы содержание не противоречило закону и обеспечивало бы законные интересы рабочего.

Несмотря на то, что вышерассмотренные правила в целом соответствуют духу справедливости того времени, как отмечают сами дореволюционные исследователи, de facto отсутствовали легальные механизмы реализации всех правил о порядке соблюдения формы договора, а поэтому, на практике, рабочий зачастую был во власти работодателя, который не только диктовал условия договора, но и исполнял его по собственному разумению. Не вызывает сомнений тот факт, что законодательство получило бы дальнейшее развитие, но страну охватила революционная волна.

С приходом к власти советов все дореволюционное законодательство было отменено (правильнее сказать – переизложено), и революционный законодатель создал свое трудовое законодательство.

Советской законодательство определяет трудовой договор, как *соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся или группа нанимающихся) предоставляет другой стороне (нанимателю) свою рабочую силу за вознаграждение* (ст.27 КЗоТ)[8].

В качестве основных признаков трудового договора выделяются: соглашение, предоставление рабочей силы в распоряжение нанимателя, возмездность труда.

Обязательной письменной формы трудового договора закон не устанавливает: наем считается состоявшимся с момента устрой договоренности, но все условия договора должны быть зафиксированы в расчетных книжках, которые должны выдаваться всем рабочим и служащим (кроме лиц административного персонала, пользующихся правом найма и увольнения, а также лиц, поступающих на срок менее недели) в течение семи дней со дня приема на работу. Расчетная книжка является основным документом для разрешения споров, возникающих на почве трудового договора; в случае неполноты или неясности в заполнении расчетной книжки тяжесть доказательства лежит в нанимателе. Невыдача расчетной книжки не может служить доказательством отсутствия трудового договора и содержание его могут доказываться как другими документами, так и свидетельскими показаниями, а наниматель за невыдачу расчетной книжки привлекается к административной ответственности (ст.29 КЗоТ; постановление НКТ СССР от 25 февраля 1924г.).

В этот период трудовой договор не отделяется от смежных гражданско-правовых договоров. Так, например, договор подряда – относится к трудовым договорам.

КЗоТ РСФСР 1971 года[9] закреплял, что трудовой договор есть соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон (ст.15 КЗоТ РСФСР).

Условия трудового договора частично устанавливались по соглашению сторон, а частично определялись непосредственно законом. По соглашению сторон устанавливались место работы (предприятие или определенный цех, отдел) и род работы (характер, содержание работы, которая будет выполняться работником). Определение этих условий считалось обязательным при заключении любого трудового договора.

Недействительны были условия трудового договора, ухудшающие положение работника сравнительно с условиями, определенными законами о труде, коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

По общему правилу трудовые договоры заключались в форме устного соглашения между работником и администрацией. В письменной форме трудовые договоры заключались лишь в случаях, предусмотренных законодательством, например при организованной работе в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера[10].

Законом РФ от 25 сентября 1992 г. N 3543-1[11] Кодекс были внесены изменения, одно из которых – обязательная письменная форма договора. Среди изменений: при определении трудового договора в скобочки было добавлено слово «контракт». Трудовой договор теперь именовался «договором (контрактом)».

Данное новшество, пришедшее в теорию и практику трудового права в 90-е годы, видимо, нужно связывать с тенденцией ориентирования на западную формулировку данного соглашения – contract (labor contract).

С введением в дефиницию трудового договора слова «контракт» начались и сложности в определении природы заключаемого с работником договора – определять ли его как трудовой или гражданско-правовой. Кроме того, контракты с отдельными категориями работников были трансформированы из трудовых в гражданско-правовые отношения. (например, отношения с руководителями федеральных государственных предприятий).

Считалось, что обычный трудовой договор является лишь основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем, а трудовой контракт устанавливает еще и *индивидуальные условия труда*. В связи с этим утверждалось, что контракт – это особый вид трудового договора[12]. Распространенной являлась точка зрения о том, что «понятие "трудовой договор" имеет и более широкое содержание, оно означает институт трудового законодательства, включающий нормы о приеме на работу, переводе на другую работу и увольнении. Контракт - это особый вид трудового договора, заключенного в соответствии с законодательством между работником и работодателем, в котором содержится более широкий перечень оговоренных непосредственно сторонами условий, в том числе по вопросам организации труда, его стимулирования, социально-бытового обеспечения, вопросов ответственности и др.»[13].

В теории трудового права высказывались и иные точки зрения. В частности, что трудовой договор и трудовой контракт – являются понятиями-синонимами. Тем не менее, двоякий подход к определению трудового договора не способствовал достижению истины ни в теории, ни тем более на практике, в связи с чем, неудачный опыт двойного определения был нивелирован законодателем в новом трудовом кодексе.

Термин «контракт» употреблялся до 1 февраля 2002 года – до момента вступления в силу нового Трудового кодекса Российской Федерации[14] (далее по тексту – ТК РФ).

В заключение данного параграфа отметим, что трудовое право – постоянно развивающаяся отрасль права, завершение формирования основных категорий которой закончены, пожалуй, только в современном трудовом законодательстве – принятием современного Трудового кодекса началась новая веха развития регуляции трудовых отношений.

[1] Торговое право. Шершеневич Г.Ф. Том I. Введение. Торговые деятели. Изд.четвертое. - СПб. - 1908 г.

[2] Дерюжинский В. Ф. Полицейское право. Пособие для студентов. - СПБ. – 1903г.

[3] Антонович А.Я. Курс государственного благоустройства (полицейского права). - Киев. 1890 г.

[4] Победоносцев К.П. Курс гражданского права. - 3 тома, С.-Петербург, Синодальная типография, 1896 г.

[5] Трубецкой Е.Н. Лекции по энциклопедии права. - Москва, Типография Императорского Московского Университета, 1909 г.

[6] Антонович А.Я. Курс государственного благоустройства (полицейского права). - Киев. 1890 г.

[7] Торговое право. Шершеневич Г.Ф. Том I. Введение. Торговые деятели. Изд.четвертое. - СПб. - 1908 г.

[8] Основы советского права / Под ред. проф. Д.Магеровского – М.: Государственное издательство. – 1927. – с.305.

[9] Кодекс законов о труде Российской Федерации (введен в действие с 1 апреля 1972 г. Законом РСФСР от 9 декабря 1971 г.) // Ведомости Верховного Совета РСФСР. – 1971. - №50. - ст. 1007; 1973, - №39. - ст. 825

[10] Дворников И., Лившиц Р., Румянцева М. Трудовое законодательство. Справочная книга для профактива. М., Профиздат 1971г. – с. 12.

[11] Бюллетень Министерства труда Российской Федерации. - 1993г. - №1-2.

[12] Комментарий к Трудовому кодексу РФ - М.: Спарк - 2002г.

[13] Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. Издание шестое, переработанное и дополненное / Под ред. К.Н. Гусова. - М.: 2000.

[14] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 7 января 2002г. - №1. - Ст. 3.

1.2. Понятие трудового договора

Современное легальное понятие трудового договора закреплено законодателем в ст.56 ТК РФ: 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.

Понятие трудового договора необходимо отличать от смежного понятия трудовое правоотношение. Трудовой договор - это соглашение, а трудовое правоотношение - юридическая связь работника и работодателя, отношения урегулированные нормами трудового права.

Новый ТК РФ отказался от двойного названия «трудовой договор (контракт)», что, по мнению исследователей, позволяет провести четкую грань между трудовым договором и гражданско-правовым договором[1].

Необходимость такого разграничения имеет не только теоретический, но и практический интерес, поскольку, на практике, трудовые отношения зачастую подменяются гражданско-правовыми, и тому много оснований: различный правовой статус сторон и ответственность, способы расторжения договора, преследование (работодателем) целей не предоставления работникам трудовых гарантий и компенсаций, а также уменьшения сумм уплачиваемых платежей по обязательному социальному страхованию (в частности, единого социального налога и страховых взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и т.д.

Прежде всего, заметим, что в юридической литературе все больше сторонников (цивилистов) приобретает точка зрения о тождественности трудового и гражданско-правового договора, распространении на трудовой договор норм гражданского права[2], а также тенденции преобразования трудового договора в гражданско-правовой договор найма труда[3]. Согласиться с указанными точками зрения – значит автоматически приравнять понятие трудового договора к общему понятию гражданско-правового договора.

Разберемся в сплетении противоречивых взглядов на природу и понятие трудового договора.

Во-первых, сама постановка вопроса. Заметим, что речь идет не просто о разграничении трудового договора и отдельных видов гражданско-правовых договоров (договор подряда, возмездного оказания услуг и др.), речь идет о признании трудового договора гражданско-правовым договором, с распространением на весь институт трудового договора норм гражданского законодательства. Это скорее теоретическая проблема, поскольку пока данная теория не воплощена в закон – она и останется лишь громким заявлением.

Во-вторых, практическая сторона проблемы, которая, как мы уже заметили, заключается в разграничении на практике трудовых отношений и гражданско-правовых, соответственно, признании – каким именно договором регулируются данные отношения.

Обратимся, прежде всего, к позиции авторов считающих необходимым отождествить гражданско-правовой и трудовой договор.

Во-первых, в качестве аргумента такой точки зрения называется «утрата универсализма» при существующем разнообразии условий трудовых договоров и гражданско-правовых договоров, в виду предоставленной сторонам свободы договора. Именно свобода договора, «плюрализм моделей правового регулирования» размывает грань между рассматриваемыми договорами[4].

Во-вторых, трудовой договор и гражданско-правовой договор называются как «часть и целое», а нормы трудового права, как специальные по отношению к нормам гражданского права[5]. По мнению исследователей, наиболее важным доводом, свидетельствующим о повышении значения гражданского права в регулировании трудовых отношений, не столько очевидное стирание граней между трудовым договором и гражданско-правовым договором по оказанию услуг, сколько последовательная позиция законодателя, имеющая целью объединить усилия двух договоров в правовом обеспечении единого предмета - трудовой деятельности человека[6]. В качестве свидетельства приводятся положения ст. 779 ГК РФ, содержащей примерный перечень услуг, на основе которого принимается комплекс специальных нормативных актов, конкретизирующих отдельные виды услуг: туристскую и аудиторскую деятельность, порядок предоставления платных медицинских услуг, оказание платных ветеринарных услуг, правила предоставления гостиничных услуг и пр.

Наконец, сторонники данной точки зрения опровергают признаки трудового договора, относя их и на счет гражданско-правового договора.

На первый взгляд данная теория кажется абсурдной, однако опровергнуть ее возможно только глубоко исследовав природу, признаки, условия и содержание трудового договора, поэтому, предварительно избрав позицию противников данной теории, продолжим наше исследование.

Итак, для того, что отграничить трудовой договор от гражданско-правового договора, в теории трудового права выделяются признаки трудового договора. Среди них:

- предметный характер трудового договора;

- организационный характер трудового договора.

Во-первых, предметом и основным содержанием трудовых отношений выступает сам процесс труда - «живой труд», в то время как объектом имущественных отношений, например, по договору подряда выступает овеществленный труд, его результат[7]. Поэтому, на наш взгляд, имущественный характер договора – не является индивидуализирующим признаком трудового договора.

Во-вторых, по трудовому соглашению трудящийся обязуется выполнять работу определенного рода (по специальности, должности), в то время как в гражданско-правовых отношениях труд связан с выполнением индивидуально-конкретного задания (например, договор подряда).

В-третьих, трудовые отношения предполагают включение трудящегося в личный состав трудового коллектива предприятия (учреждения, организации), где он обязан выполнять установленную меру труда, соблюдать режим рабочего времени, подчиняясь имеющимся правилам внутреннего трудового распорядка, в противовес тому, что выполнение заданий по гражданско-правовым договорам всех этих атрибутов не предусматривает, т.е. гражданин выполняет трудовое задание по своему усмотрению и за свой риск.

На наш взгляд данные признаки по-прежнему выполняют свой роль, объединение же трудового и гражданско-правового договора, признание их тождественными может создать только проблемы, как в теории, так и на практике. Такое объединение не несет никакого рационального зерна, ибо нет необходимости в какой-либо дополнительной унификации и кодификации норм гражданского и трудового права. Перенимать же чужой (иностранный) опыт не представляется рациональным в силу историко-культурных и правовых традиций нашей страны, тем более что зачастую такой опыт воплощается «плачевно».

Таким образом, подчеркнем, что при разграничении трудового и гражданско-правового договора, и, прежде всего на практике, необходимо учитывать следующее:

- предмет договора: предметом трудового договора является личное выполнение трудовой функции (работы определенного рода), предметом же гражданско-правового договора служат определенный результат, услуга, фактическое или юридическое действие, получаемые организацией со стороны исполнителя;

- включение работника в штат организации (из определения трудового договора ясно видно, что работник обязуется «соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка», следовательно, он становится частью трудового коллектива).

[1] Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . - М.: Дело, 2003.

[2] См. например: Забоев К.И. Правовые и философские аспекты гражданско-правового договора – Спб. Юридический центр. – 2003. – с.33.

[3] Санникова Л.В. Договор найма труда в России. М.: 1999. – с.86-87.

[4] Забоев К.И. – Указ. соч. – с.35.

[5] Забоев К.И. – Указ. соч. – с.41.

[6] Сойфер В.Г. Трудовое и гражданское законодательство в регулировании трудовых отношений // Законодательство и экономика. - №9. - 2005 г.

[7] Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . - "Дело", 2003 г.

1.3. Общая характеристика условий трудового договора

Традиционно в теории трудового права различают два вида условий трудового договора[1]:

- непосредственные (необходимые, конститутивные) – условия, которые должны обязательно содержаться в каждом трудовом договоре;

- факультативные (дополнительные) – условия, которые могут составлять содержание договора, а могут быть и не включены в него.

Действующее трудовое законодательство подробнейшим образом урегулирует условия трудового договора, подразделяя их на существенные и иные (дополнительные) (ст.57 ТК РФ). То есть, легально закреплена презумпция конститутивных (существенных) и дополнительных условий.

Введение института существенных условий трудового договора сделано российским законодателем впервые, и именно благодаря такому нововведению «трудовой договор из формально составляемого документа становится важнейшим актом, регулирующим отношения работодателя и работника»[2].

Следует заметить, что введение в ТК РФ понятия "существенные условия трудового договора" не всем исследователям представляется теоретически неоправданным[3]. Так, С.В. Колобова, разделяет все условия трудового договора на непосредственные (включая в них необходимые и дополнительные) и производные, к которым автор относит условия «установленные трудовым законодательством (об охране труда, о дисциплинарной, материальной ответственности)». Как считает автор, производные условия в силу закона обязательны для выполнения, поэтому о них стороны не договариваются. Исходя из указанной классификации условий С.В. Колобова, отмечает, что при формировании перечня существенных условий трудового договора в ст.57 ТК РФ законодатель не учел традиционного разделения условий трудового договора на производные и непосредственные, т.к. к существенным условиям отнесены и те, и другие.

Аналогичная точка зрения высказывалась ранее Л.А. Чикановой, считающей, что "перечень не соответствует сущности понятия "существенные условия договора", выработанного правовой наукой. Под существенными условиями договора принято понимать такие, по которым в силу закона должно быть достигнуто соглашение и которые являются достаточными и необходимыми для того, чтобы договор считался заключенным и тем самым способным породить права и обязанности сторон"[4].

С позиции указанных авторов (С.В. Колобовой, Л.А. Чикановой), получается, что с точки зрения правовой науки существенными условиями могут быть лишь условия о месте работы и о трудовой функции, т.к. они являются необходимыми для возникновения трудового правоотношения. Остальные же условия, перечисленные в ст.57 ТК РФ, направлены на конкретизацию прав и обязанностей сторон трудового договора.

Казалось бы, что аргументы авторов весьма убедительны, если бы не один изъян, который и ставит все на свои места. При определении категории «существенные условия» авторы исходят из понимания данного института, как гражданско-правового. Как закреплено в п.1 ст.432 ГК РФ договор считается заключенным, если между сторонами, в требуемой в подлежащих случаях форме, достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора. Заметим, что данное определение универсально и распространяется на все виды гражданско-правовых договоров.

Между тем, категорию существенные условия в трудовом праве, нельзя рассматривать в отрыве от перечня существенных условий. То есть, ТК РФ не просто говорит об абстрактных существенных условиях для всех видов трудовых договоров, а, напротив, приводит единый перечень условий, который является обязательным для всех без исключения трудовых договоров. Кроме того, согласимся с мнением о том, что «существенные условия трудового договора имеют большую степень правовой защиты в отличие от существенных условий гражданско-правовых договоров. В случае с последними можно в любое время изменить данный перечень по соглашению сторон и в соответствии с их волей (конечно, в пределах закона)»[5].

Поэтому при определении существенных условий трудового договора, как условий, которые обязательно должны быть в него включены (определены)[6], необходимо тут же акцентировать внимание на том, что перечень существенных условий законодательно определен; этот перечень исчерпывающий и распространяется абсолютно на все виды трудовых договоров.

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

- место работы (с указанием структурного подразделения);

- дата начала работы;

- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;

- права и обязанности работника;

- права и обязанности работодателя;

- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

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

Характеризуя данный перечень как исчерпывающий, заметим, что теория и практика трудового права при решении вопросов, касающихся изменения трудового договора, зачастую идут по пути расширительного толкования понятия его существенных условий, признавая, что к таким условиям могут быть отнесены и другие условия, которые стороны посчитали необходимым включить в трудовой договор[7]. В подтверждение своей позиции, сторонники расширительного толкования существенных условий приводят следующие положения ТК РФ. Так, согласно ч.2 ст.303 ТК РФ в письменный трудовой договор с работодателем – физическим лицом в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя. Кроме того, ч.3 ст.344 ТК РФ устанавливает, что в трудовой договор между работником и религиозной организацией в соответствии с Кодексом и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для работника и религиозной организации как работодателя.

На наш взгляд, законодатель при формулировки указанных статей допустил ошибку, не учтя различный правовой вес слов и категорий, вводя в содержание указанных статей слово «существенные», поскольку указанные статьи не подразумевают «дополнительные существенные условия», а лишь говорят о значимых условиях для сторон. Поэтому нельзя говорить о расширительном списке существенных условий для отдельных видов трудовых договоров. Нельзя согласиться с точкой зрения о том, что «в последующем при оценке правомерности изменения условий трудового договора по инициативе работодателя судебная практика будет идти по пути признания в качестве существенных его условий не только тех из них, которые перечислены в части второй статьи 57 ТК РФ, но и иных условий, закрепляемых в конкретных трудовых договорах»[8].

Перейдем непосредственно к рассмотрению существенных условий трудового договора.

*1) место работы (с указанием структурного подразделения);*

Условие о месте работы включает в себя: название структурного подразделения (цеха, отдела, лаборатории и т.п.). Исследователи рекомендуют включать в указанный пункт даже номер рабочего места (станка), когда такое условие является значимым для работника[9].

Когда структурные подразделения находятся на разных территориях, а тем более в разных населенных пунктах, следует указывать их фактический и почтовый адрес. Особое значение имеют название и местонахождение обособленного структурного подразделения (филиала, представительства), которое будет являться местом работы работника на основании трудового договора.

*2) дата начала работы;*

Дата начала работы, т.е. день, когда работник должен приступить (или приступил) к исполнению трудовых обязанностей. По общему правилу работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если работник фактически был допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя до подписания трудового договора, то в нем должна быть названа фактическая дата начала работы (ст. 61 ТК РФ).

3) наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция.

Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37)[10] (с изм. и доп. от 21 января, 4 августа 2000 г., 20 апреля 2001 г., 31 мая, 20 июня 2002 г., 28 июля, 12 ноября 2003 г., 25 июля 2005 г.)

Как справедливо замечают эксперты, с развитием рыночной экономики, новых информационных технологий появляются новые должности рабочих, специалистов и служащих, наименований которых нет ни в одном справочнике. Поэтому ст. 57 ТК РФ относит к существенному условию трудового договора не только наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, но и указание конкретной трудовой функции (если в штатном расписании нет названия должности)[11].

4) права и обязанности работника;

Договор должен содержать перечень прав и обязанностей работника. Подробнее данная группа условий будет нами рассмотрена во второй главе данного исследования.

5) права и обязанности работодателя;

Договор должен содержать перечень прав и обязанностей работодателя. Подробнее данная группа условий будет нами рассмотрена во второй главе данного исследования.

*6) характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;*

При описании характеристики условий труда может быть указано, например, разъездном характере работы, о периодичности коротких и долгосрочных командировок ит.п.

Описание характеристик условий труда имеет особое значение при работе в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях. В этом случае в трудовом договоре должны быть закреплены полагающиеся работнику компенсации и льготы, если таковые предусмотрены непосредственно соглашением сторон договора.

*7) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);*

Режим труда и отдыха может указываться с отсылкой к штатному расписанию. Однако в определенных случаях, данное условие необходимо детально указывать в индивидуальном трудовом договоре, если для данного работника он отличается от общих правил, установленных в организации. Например, работник моложе 18 лет имеет сокращенный рабочий день (ст. 271 ТК РФ); работающей женщине предоставляется дополнительный перерыв для кормления ребенка до полутора лет (ст. 258 ТК РФ).

*8) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);*

В трудовом договоре может быть не только указана фиксированная сумма, но и сделана отсылка к соответствующим нормативным правовым актам, принятым в централизованном порядке, а также к коллективному договору и положению о премировании, действующим у данного работодателя.

В условиях оплаты труда указывается не только размер основной тарифной ставки (должностного оклада), но также и размер доплаты (например, за совмещение профессий) надбавки (например, за ученую степень) и поощрительные выплаты (например, всякого рода премии, вознаграждения за общие итоги работы в течение квартала, года и т.д.

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

Данные условия указываются, когда работодатель осуществляет медицинское, пенсионное страхование работника и в связи с этим производит отчисления в негосударственные страховые фонды.

Как уже было отмечено, отдельные условия трудового договора, возможно закрепить в виде отсылки к штатному расписанию, например, оклад и режим работы. В этой связи, акцентируем внимание на том, что в интересах работодателя включать существенные условия в трудовой договор, а не включать в договор бланкетные нормы, отсылающие к штатному расписанию. В противном случае штатное расписание становиться частью трудового договора, в дальнейшем его изменение подлежит согласованию с работником, кроме того, оно должно выдаваться в качестве приложения к договору.

Наряду с существенными условиями, трудовой договор может содержать факультативные (дополнительные) условия (об установлении испытательного срока; об установлении неполного рабочего времени; о неразглашении охраняемой законом тайны; об обязанности работника отработать после обучения определенный период времени, если обучение производилось за счет средств работодателя и др.).

Дополнительные условия служат средством индивидуализации трудового договора. Как отмечают эксперты, именно посредством установления дополнительных условий трудового договора - как при его заключении, когда поступающий на работу гражданин и работодатель выступают с формально-юридической точки зрения в качестве равноправных субъектов, так и в ходе реализации уже возникших трудовых отношений, его стороны имеют возможность, разумеется, в рамках, определенных трудовым законодательством, коллективным договором (соглашением) и локальными нормативными актами, выработать наиболее приемлемые условия применения труда.

Важно подчеркнуть, что как существенные, так и дополнительные условия имеют определенную юридическую значимость. Условия являются обязательными для сторон, влияют в той или иной мере на судьбу трудового договора и возникших на его основе трудовых правоотношений; их невыполнение должно повлечь правовые последствия.

ТК РФ (ст.9) содержит императивное правило о том, что трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если же такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться. Добровольное согласие работника на условия, ухудшающие его положение, не освобождает работодателя от ответственности, установленной за нарушение трудового законодательства. Например, ухудшающими положение являются: условие о выплате заработной платы полностью в натуральной форме; условие об обязанности работника возместить причиненный работодателю ущерб полностью, если по законодательству возможно привлечение лишь к ограниченной материальной ответственности. Таким образом, в трудовом договоре могут быть индивидуализированы условия труда, а также повышены гарантии для отдельно взятого работника.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Соглашение об изменении условий трудового договора является неотъемлемой частью трудового договора.

Таким образом, в заключение данного параграфа необходимо отметить, что условия трудового договора необходимо классифицировать на существенные и дополнительные. Категория «существенные условия» в трудовом праве отличается от аналогичного понятия в гражданском праве.

Общим выводом по главе является следующий:

Трудовой договор – это центральный институт отрасли трудового права.

Трудовой договор является основанием возникновения трудовых отношений.

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником с корреспондирующими правами и обязанностями: по трудовому договору праву нанимателя (работодателя) требовать выполнения обусловленной работы соответствует обязанность работника выполнять такую работу. Праву работника на получение заработной платы соответствует обязанность нанимателя выплачивать ее в установленные сроки.

[1] См.например: Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект. – 1997. – с.172.

[2] Котко Е.А., Иванов М.Д. Содержание (условия) трудового договора и способы их изменения // Налоговый вестник. - №9. - 2002г.

[3] Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. - ЗАО Юстицинформ, 2005 г.

[4] Чиканова Л.А. Трудовой договор // Трудовое право. - 2004. - №4-5. - С.58.

[5] Глазов В.В. Существенные условия трудового договора // Трудовое право. - №10. – 2005.

[6] Крапивин О.М., Власов В.И Трудовой договор. – М.: Новая правовая культура. - 2005г.

[7] См., например: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. С.А. Панина. М.: МЦФЭР. - 2002. - С. 243.

[8] Покровская М.М. Дополнительные условия трудового договора // Трудовое право. - №5. – 2003.

[9] Котко Е.А., Иванов М.Д. Содержание (условия) трудового договора и способы их изменения // Налоговый вестник. - №9. - 2002г.

[10] Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Документы кадровика. – М.: 2000.

[11] Сошникова Т.А. Некоторые проблемы определения правового статуса работника и работодателя // Законодательство и экономика. – 2005. - №12.

2.1 Работник как сторона трудового договора: его права и обязанности

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст.21 ТК РФ).

Работником может быть лицо, обладающее трудовой право- и дееспособностью или правосубъектностью. Способность лица приобретать в сфере труда права и обязанности, осуществлять и выполнять их и нести ответственность за их неисполнение связана с его возрастом, физическими и интеллектуальными способностями и другими его свойствами.

Трудовое законодательство не содержит понятия трудовой правосубъектности, в связи с чем, отдельные исследователи предлагают «внести дополнение в ст. 20 ТК РФ, определяющую стороны трудовых отношений, и указать, что работник - это физическое лицо, вступившее в трудовое отношение, способное своими действиями приобретать и осуществлять трудовые права и обязанности, исполнять их и нести ответственность, вытекающую из трудовых отношений»[1]. На наш взгляд, включение такого понятие не является особо важным направлением, поскольку вытекает из систематического толкования норм ТК РФ и ГК РФ, однако, некоторые добавления в нормы, определяющие правовой статус сторон все же необходимы (об этом ниже).

По общему правилу (ст. 63 ТК РФ) трудовая право- и дееспособность наступает у граждан с 16 лет. В некоторых частных случаях возрастной порог для этой стороны отношений ТК РФ не установлен (организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки), либо снижен (до 14-15 лет, с соблюдением определенных условий). В некоторых случаях гражданин может вступать в трудовые отношения только по достижении 18-летнего возраста (государственные служащие, для работы с вредными и (или) опасными условиями труда и др.).

Как справедливо замечают эксперты[2], трудовым законодательством не установлен предельный возраст для вступления в трудовые отношения. Однако для некоторых категорий работников все же установлен такой возраст. Для государственных служащих предельный возраст занятия государственной должности - 60 лет. Он может быть продлен до 65 лет, есть и другие ограничения установленные в специальных законодательных актах.

В зависимости от гражданства работники могут быть: гражданами РФ либо иностранными гражданами и лицами без гражданства. Условия участия иностранных граждан в трудовых отношениях закреплены законодателем в ст.13, 14, 18 Федерального закона от 25 июля 2002г. №115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"[3] (с изменениями от 30 июня, 11 ноября 2003 г., 22 августа, 2 ноября 2004 г.).

Ввиду специфики выполняемой трудовой функции, т.е. работы по определенной специальности, квалификации или должности, все работники подразделяются: на руководителей, специалистов, технических исполнителей и рабочих. Действующее трудовое законодательство выделяет также специальные категории работников: женщин, работников с семейными обязанностями, несовершеннолетних в возрасте до 18 лет; совместителей; временных и сезонных работников; лиц, работающих вахтовым методом; надомников и ряда других работников (ст.4 ТК РФ).

Для всех перечисленных категорий работников законодательством предусмотрены особенности приема на работу, оплаты труда, прекращения трудовых отношений и др.

Трудовой кодекс РФ, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:

- распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем;

- обязательны для применения всеми юридическими и физическими лицами, выступающими в качестве работодателей независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

Нормы трудового права не распространяются на:

-военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;

- членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (кроме лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

- лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера (кроме договоров, признаваемых в судебном порядке трудовыми);

- других лиц, если это установлено федеральным законом.

Перейдем к рассмотрению прав и обязанностей работника. Основные права и обязанности работника сформулированы законодателем в ст.21 ТК РФ во взаимосвязи с собой, поскольку права работника корреспондируются с обязанностями работодателя: перечисленные права работников соответствуют обязанностям работодателя, а их обязанности - правам работодателя (ст. 22 ТК РФ).

Подчеркнем, что в ст.21-22 ТК РФ неисчерпывающим образом перечислены права и обязанности работника и работодателя. В нормах самого ТК РФ, а также других законодательных актах, например, Закон «О государственной службе», и др., указаны и некоторые другие основные обязанности работников;

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Рассмотрим каждую категорию прав подробнее.

***Работник имеет право на заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных соответствующими нормами закона*,** содержащимися в гл. 11 («Заключение трудового договора»), 12 («Изменение трудового договора») и 13 («Прекращение трудового договора») ТК РФ. При этом в законах субъектов РФ могут быть установлены иные, но более льготные для работников правила заключения, изменения и расторжения трудовых договоров.

Данная группа прав является одной из форм реализации свободы труда. Сама свобода труда предполагает право работника не только заключать, но и изменять, а также расторгать договор. При этом входящие в данную категорию права – имеют и более глубокое содержание. Такое основное право, как право на «изменение трудового договора», включает в себя и право на продвижение по службе, и получение новой работы по своей специальности, профессии, и право на отказ от незаконных переводов, и право женщины на предоставление более легкой работы в период беременности и т.д.

Недопустимо ограничивать право работника на изменение или расторжение трудового договора в обход императивным нормам трудового законодательства РФ.

***Работник имеет право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (по конкретной специальности, квалификации, должности).*** Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации является обязательным условием договора. Обратимся к понятиям *«специальность», «квалификация», «должность».* Как уже отмечалось классификации и содержанию данных понятий посвящены ряд специальных актов – классификаторов.

Под *специальностью* в трудовом праве понимается знание и практические навыки, необходимые для выполнения соответствующих трудовых функций в пределах данной профессии. В зависимости от сферы трудовой деятельности или от ее определенной направленности тот или иной вид трудовой деятельности по данной профессии приобретает определенную самостоятельность и называется специальностью[4].

*Квалификация* предоставляет собой степень и вид профессиональной обученности, необходимые для успешного выполнения соответствующей работы. В законодательстве о труде упоминаются *квалификация работы* и *квалификация работников.*

*Квалификация работы —* это характеристика вида работы, определяемая и устанавливаемая по степени ее сложности, точности и ответственности (Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37)[5] (с изменениями от 21 января, 4 августа 2000 г., 20 апреля 2001 г., 31 мая, 20 июня 2002 г., 28 июля, 12 ноября 2003 г., 25 июля 2005 г.)).

*Квалификация работника* устанавливается квалификационной комиссией на основе его знаний и навыков при выполнении определенного вида работ в форме присвоения работнику разряда, категории или диплома (юриста, преподавателя, менеджера, врача и т.п.). Показателем квалификации работника является наличие образования (высшего, среднего специального), ученого звания (доцент, профессор) или ученой степени (кандидат наук, доктор наук).

*Должность* обусловливает определенные границы компетенции соответствующего работника, круг его прав, обязанностей и ответственности. Наименование должности того или иного работника отражает характер выполняемой им работы, независимо от специализации организации или структурного подразделения, в котором он работает. Занятие некоторых должностей допускается лишь при наличии соответствующего диплома (должность юриста, врача, учителя) или ученого звания (должность профессора, доцента).

Здесь подчеркнем, что данное право работника находится в тесной связи с таким существенным условием договора как трудовая функция работника. Работнику *должна быть предоставлена работа, обусловленная трудовым договором.*

***Работник имеет право на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором.*** Как следствие работник имеет право на здоровые и безопасные условия труда. Российское трудовое законодательство предусматривает работнику ряд гарантий, которые закреплены в гл. 36 («Обеспечение прав работников на охрану труда») ТК РФ, которая включает в себя следующие нормы: ст. 219 («Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены»); ст. 220 («Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда»); ст. 221 («Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты»); ст. 222 («Выдача молока и лечебно-профилактического питания»); ст. 223 («Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание населения»); ст. 224 («Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников»).

*Постоянным рабочим местом* считается место, на котором работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя, т.е. где работник находится большую часть своего рабочего времени. Если при этом работа осуществляется в различных пунктах рабочей зоны, постоянным рабочим местом считается вся рабочая зона (ст.209 ТК РФ).

***К основным правам работника относится право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы*** в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы. Это право одновременно выступает в качестве принципа регулирования трудовых отношений, зафиксированного в ст. 2 ТК РФ.

Действующее трудовое законодательство устанавливает критерий определения условий труда работника, прежде всего *размера заработной платы.* Она должна быть справедливой (как и другие условия труда), обеспечивать достойное существование человека для него самого и его семьи (ст. 130, 133, 134 ТК РФ).

Государство гарантирует минимальный размер оплаты труда федеральным законом (Федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда"[6] (с изменениями от 29 апреля, 26 ноября 2002 г., 1 октября 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г.)). С 1 мая 2006 года он не может быть менее 1100 рублей в месяц.

Важное значение для работника имеет запрет какой-либо дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда, как это предусмотрено в ст. 132 ТК РФ.

***Одним из важнейших конституционных прав работников является право на отдых****,* т.е. на обладание свободным временем для восстановления работоспособности, удовлетворения семейных, культурных и иных социальных потребностей.

Как закреплено в ч.5 ст.37 Конституции РФ каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Трудовой кодекс РФ и другие федеральные законы содержат значительную группу норм, предоставляющих возможность работникам реализовать право на отдых в трудовых отношениях. Эти нормы сочетаются с нормами закона, регулирующими рабочее время, обеспечивают установление максимальной продолжительности рабочего времени в неделю (ст. 91 ТК РФ) и рабочей смены (ст. 94 ТК РФ), сокращенного рабочего времени для работников, занятых на производстве с вредными и опасными условиями труда, выполняющих тяжелую работу, работу с повышенной интеллектуальной и психологической нагрузкой (ст. 92, 94 ТК РФ), другие виды и особенности рабочего времени.

***Работник имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.***

Как справедливо замечают исследователи, данные сведение должны быть в любом случае сообщены работнику при его обращении к работодателю, причем до истребования какой-либо информации от самого работника[7].

Положения об охране труда закреплены в ТК РФ (раздел X), Федеральном законе от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации"[8] (с изменениями от 20 мая 2002 г., 10 января 2003 г., 9 мая, 26 декабря 2005 г.). Указанный закон, ТК РФ закрепляют, что условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособностьи здоровье работника; охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Условия охраны труда должны соответствовать ГОСТ 12.4.011-89 "*Система стандартов безопасности труда. Средства защиты работающих. Общие требования и классификация", утвержденный и введенный в действие постановлением Госстандарта СССР от 27 октября 1998 г. N 3222.*

Полная и достоверная информация об условиях труда и его охране должна быть предоставлена работнику еще до заключения трудового договора, такая информация может быть истребована работников и в любой момент осуществления трудовой деятельности. В частности работнику вправе ознакомиться с сертификатом соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) - документом, удостоверяющим соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда. Указанный сертификат выдается по итогам сертификации, в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 24 апреля 2002 г. N 28 "О создании Системы сертификации работ по охране труда в организациях"[9]; Правила аккредитации органов по сертификации и Правила аккредитации испытательных лабораторий, утверждены постановлением Минтруда РФ от 10 декабря 2002 г. N 7[10].

***Следующее право работника - право на повышение квалификации,* *профессиональную подготовку и переподготовку.***

Определение *профессиональной подготовки* дается законодателем в ст.21 Закона «Об образовании»: профессиональная подготовка имеет целью ускоренное приобретение обучающимся навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ. Профессиональная подготовка не сопровождается повышением образовательного уровня обучающегося.

*Повышение квалификации* - обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач (п.7 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации)).

*Профессиональная переподготовка специалистов* – это самостоятельный вид дополнительного профессионального образования - система получения дополнительных профессиональных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, на базе имеющегося высшего или среднего профессионального образования.

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст.197 ТК РФ).

Вопросы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определены в разделе IX ТК РФ (ст. 196-208).

***Одним из центральных прав работника является право на объединение,*** включая возможность создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих прав и свобод. Данное право находит свое развитие в Федеральном законе от 8 декабря 1995 г. "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"[11] (с изм. и доп.). Согласно п.2 ст.2 указанного закона, «каждый достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность имеет право вступить в профсоюз». Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения.

В качестве общественной организации профсоюзы основаны на членстве, создаются на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения установленных целей.

Следующее право работника - ***право на участие в управлении организацией*** - оно является важнейшим условием социального партнерства работника и работодателя в трудовом отношении. Участие работников в управлении организацией регламентируется ст. 27 ТК РФ и подробно закреплено ст. 52 и 53 ТК РФ (гл. 8 «Формы социального партнерства»).

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором;

- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

- иные формы, определенные настоящим Кодексом, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Непосредственное участие в управлении организацией работники принимают тогда, когда они утверждают коллективный договор на общем собрании организации; выставляют и предъявляют требования к работодателю в случае возникновения коллективного трудового спора; принимают решение на общем собрании трудового коллектива об объявлении забастовки и в других, предусмотренных ст. 53 ТК РФ и получивших развитие в соответствующих локальных правовых актах случаях.

Право на участие в управлении организацией через своих представителей работники осуществляют во всех случаях, когда работодатель при принятии нормативных актов должен выслушать мнение представителей трудового коллектива.

***Существенное значение имеет*** ***право работников на ведение коллективных переговоров и******заключение коллективных договоров и соглашений.*** В ТК РФ возможность осуществления этих прав вытекает из норм, установленных в главах 6 («Коллективные переговоры») и 7 («Коллективные договоры и соглашения») раздела II («Социальное партнерство в сфере труда»).

Коллективный договор - это локальный нормативный акт, который должен повышать правовые и социальные гарантии работников по сравнению с теми, что предусмотрены трудовым законодательством. Вместе с тем коллективный договор содержит и обязанности его сторон - работодателя и работников.

В организации может и не быть коллективного трудового договора, но работодатель не может ограничить право работников на его совершение.

***Наряду с другими правами работник имеет право на возмещение вреда.*** Работник имеет прав на возмещение вреда, причиненного в связи с использованием им своих трудовых обязанностей, а также компенсацию морального вреда. Работник также имеет право на возмещение материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ), причиненного имуществу работника (ст. 235 ТК РФ), а также вызванного задержкой заработной платы (ст. 236 ТК РФ).

***Одно из важных право работника – право на обязательное социальное страхование*** в случаях, предусмотренных следующими Федеральными законами:

Работник имеет право на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. Обязательное социальное страхование - это принудительное социальное страхование. Такому страхованию подлежит каждый работник, выполняющий работу по трудовому договору, независимо от его желания.

Необходимо выделить следующие законодательные акты регулирующие порядок социального страхования:

- Федеральный закон от 16 июля 1999 г. N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования"[12] (с изменениями от 31 декабря 2002 г., 23 декабря 2003 г., 5 марта 2004 г.);

- Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"[13] (с посл. изм. и доп. от 22 декабря 2005 г.).

К видам обеспечения за счет средств обязательного социального страхования относятся: пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при усыновлении ребенка, по уходу за ребенком (ст. 183, 255, 256, 257 ТК РФ), а также обеспечение при повреждении здоровья или в случае смерти работника на производстве и профессионального заболевания (ст. 184 ТК РФ).

Перейдем к рассмотрению обязанностей работника. В ТК РФ названы следующие основные обязанности работника:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Наиболее полно и обстоятельно вопрос о трудовых обязанностях работника решается в трудовом договоре и правилах внутреннего трудового распорядка, которые определяют режим рабочего времени и выполнение трудовой функции с учетом специфики деятельности конкретной организации.

Рассмотрим каждую категорию обязанностей работника подробнее.

Первая, и, пожалуй, основная обязанность работника ***- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности***, возложенные на него трудовым договором. Правовыми рамками данной обязанности – является определение трудовой функции работника в договоре. Выход за данные рамки, как уже отмечалось, возможен только с согласия работника.

Следующая обязанность - ***соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации, соблюдать трудовую дисциплину.***

Правила внутреннего распорядка, трудовая дисциплина – тесно связанные понятия.

Дисциплина труда, как это следует из ст.198 ТК РФ - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Как отмечают эксперты, дисциплина труда взаимосвязана с производственной и технологической дисциплиной. Производственная дисциплина означает порядок на производстве. Она охватывает дисциплину трудовую и даже выходит за ее пределы. Кроме трудовой, в производственную дисциплину включаются обеспечение четкой и ритмичной работы организации, обеспечение работающих лиц сырьем, инструментами, материалами, работой без простоев и т.д. Кроме производственной, дисциплина труда связана и с технологической дисциплиной. Она заключается в соблюдении технологических правил на производстве[14].

Правила внутреннего трудового распорядка организации - локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Таким образом, дисциплина труда предполагает обязательное подчинение работников правилам поведения, установленным:

- нормами самого ТК;

- коллективным договором и соглашениями;

- локальными нормативными актами, например, Правилами внутреннего распорядка;

- другими законами.

Для отдельных категорий работников действуют:

- уставы о дисциплине (к примеру, Постановлением Правительства Российской Федерации N 744 от 10.07.98 утвержден Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии)[15];

- Положения о дисциплине (к примеру, Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации N 621 от 25.08.92)[16]

Данные акты утверждаются только Правительством Российской Федерации в случаях, прямо предусмотренных в федеральных законах.

Следующая обязанность работника - ***выполнять установленные нормы труда.***

Согласно ст.160 ТК РФ под нормами труда понимаются - нормы выработки, времени, обслуживания - устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

В указанном понятии выделяются следующие содержательные категории: нормы выработки, нормы времени и нормы обслуживания[17]. Где под нормами выработки понимаются установленные в организации показатели (в натуральных величинах: штуках, единицах, метрах, килограммах и т.д.), выполнение которых должно быть обеспечено данным конкретным работником (группой работников) за единицу рабочего времени (например, за час, за рейс, за рабочую смену, за квартал и т.п.). Применение "норм выработки" ограничено: это возможно лишь в случаях, когда характер выполняемой работы позволяет измерять количество изготовленного, обработанного, реализованного, перевезенного и т. д. за конкретный учетный период.

Нормы времени позволяют определить величину затрат рабочего времени (в человеко-днях, в часах и т.п.), необходимых для выполнения определенных производственных, технологических, иных операций.

Нормы обслуживания применяют в отношении работников (либо группы работников), занятых обслуживанием клиентов (например, оказанием им торгово-посреднических, аудиторских, консультационных услуг) либо обслуживанием других структурных подразделений данного предприятия (например, техническое обслуживание компьютеров, станков с ЧПУ, оргтехники специальной группой и т.д.).

Отдельными исследователями[18] выделяется также понятие «нормы численности» - это количество работников соответствующего профессионально-квалификационного состава, необходимое для выполнения определенного объема работ (производственной, управленческой функции).

Группы «норм» устанавливаются приказом руководителя организации.

Как следует из ст.161 ТК РФ для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. N 804 "О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда"[19] типовые нормы труда разрабатываются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и координация деятельности в отрасли (подотрасли) экономики.

Важная обязанность работника - ***соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.***

Более широко данная группа обязанностей раскрыта в ст.214 ТК РФ, в соответствии с которой работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Наряду со ст.214 ТК РФ обязанности работника в сфере охраны труда закреплены в ст.225 ТК (о необходимости проходить обучение по охране труда и проверку знаний в этой области), ст.228-230 ТК РФ (обязанности работника при несчастном случае на производстве).

Наконец, работник обязан бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя. Данная группа обязанностей связана не только с имущественным интересом работодателя (других работников), но и с охраной здоровья и труда на производстве.

Подводя некоторый итог данному параграфу отметим, что большая часть прав и обязанностей работника, даже если они не включены в трудовой договор, - являются основными для сторон; большая часть из них носит императивный характер и не может быть изменена сторонами.

Как уже отмечалось, права работника тесным образом связаны с обязанностями работодателя. Действующим трудовым законодательством предусмотрена самозащита работником своих трудовых прав, которая заключается в возможности работника отказаться от выполнения работы, непредусмотренной трудовым договором, или работы, непосредственно угрожающей жизни и здоровью работника. Кроме того, работнику предоставлено право приостановить работу в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней (ст.ст. 379, 142 ТК РФ).

[1] Сошникова Т.А. Некоторые проблемы определения правового статуса работника и работодателя // Законодательство и экономика. - 2005. - №12.

[2] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова - М.: ООО "ТК Велби", ООО "Издательство Проспект". - 2003.

[3] Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 29 июля 2002г. - №30. - Ст.3032.

[4] Анисимов Л.Н., Анисимов Л.А. Трудовые правоотношения. – М.: Эксмо. – 2005.

[5] Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37) (с изменениями от 21 января, 4 августа 2000 г., 20 апреля 2001 г., 31 мая, 20 июня 2002 г., 28 июля, 12 ноября 2003 г., 25 июля 2005 г.) // Сборник. Право на труд. – М.: 2003.

[6] Федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 26 июня 2000г. - №26. - Ст.2729.

[7] Кротов А.В. Некоторые вопросы информационной свободы человека во взаимоотношениях работника и работодателя // Адвокат. – 2005. - №10.

[8] Федеральный закон от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 19 июля 1999г. - N 29. - Ст. 3702.

[9] Постановление Минтруда РФ от 24 апреля 2002 г. N 28 "О создании Системы сертификации работ по охране труда в организациях" // Вестник Госстандарта России. - 2002г. - №10.

[10] Постановление Минтруда РФ от 10 декабря 2002 г. N 77 "Об утверждении Правил аккредитации органов по сертификации и Правил аккредитации испытательных лабораторий" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 24 марта 2003г. - №12.

[11] Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 15 января 1996г. - №3. - Ст.148.

[12] Федеральный закон от 16 июля 1999 г. N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 19 июля 1999г. - №29. - Ст.3686.

[13] Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 3 августа 1998г. - №31. - Ст.3803.

[14] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова - М.: ООО "ТК Велби", ООО "Издательство Проспект". – 2003.

[15] Постановление Правительства РФ от 10 июля 1998 г. N 744 "Об утверждении Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 20 июля 1998г. - №29. - Ст.3557.

[16] Постановление Правительства РФ от 25 августа 1992 г. N 621 "Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации" // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. - 31 августа 1992г. - № 9. - Ст.608.

[17] Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . - М.: Дело, 2003;

Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ - М.: Спарк, 2002 г.

[18] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова - М.: ООО "ТК Велби", ООО "Издательство Проспект", 2003.

[19] Постановление Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. N 804 "О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 18 ноября 2002г. - №46. - Ст.4583.

2.3. Практические проблемы заключения, изменения и прекращения трудового договора. Анализ судебной практики

Практика применения ТК РФ систематизирована главным образом в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"[1].

Анализ действующих норм трудового законодательства, актуальной судебной и иной практики позволят выделить ряд проблемных аспектов заключения трудового договора.

Во-первых, при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания статьи 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции РФ и абзаца второго части первой статьи 22 ТК РФ работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч.2,3 ст.64 ТК РФ); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч.4 ст.64 ТК РФ).

Во-вторых, поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела. Поэтому если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли). Данное положение в скором времени должно найти законодательное закрепление в ТК РФ[2].

В-третьих, отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (ч.1 ст.27), Законом Российской Федерации от 25 июня 1993 г. N 5242-1 "О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации", а также противоречит ч.2 ст.64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

В-четвертых, если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (ч.2 ст.67 ТК РФ). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (ст.16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

В-пятых, решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.58 ТК РФ).

Поскольку ст.59 ТК РФ предусматривает право, а не обязанность работодателя заключать срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных этой нормой (в отличие, например, от абз.2 п.3 ст.25 Федерального закона "Об основах государственной службы Российской Федерации", допускающего возможность государственного служащего, достигшего возраста 65 лет, продолжать работу в государственных органах лишь на условиях срочного трудового договора), работодатель может реализовать это право при условии соблюдения общих правил заключения срочного трудового договора, установленных статьей 58 Кодекса. При этом в силу статьи 56 ГПК РФ обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, возлагается на работодателя. При недоказанности работодателем таких обстоятельств следует исходить из того, что трудовой договор с работником заключен на неопределенный срок.

При применении положений об изменении трудового договора, как показывает практика, необходимо учитывать следующие обстоятельства:

Как уже отмечалось, работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую постоянную работу без его согласия.

Фактически это будет означать изменение существенных условий трудового договора, а поэтому такое «изменение» должно быть согласовано сторонами.

Что касается временного перевода работника на другую работу в связи с производственной необходимостью, то такой перевод возможен лишь в пределах той же организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях; с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе; работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья и должна соответствовать его квалификации. Продолжительность одного такого перевода не может превышать одного месяца. При этом исходя из ч.1,2 ст.74 ТК РФ перевод для замещения отсутствующего работника также может носить неоднократный характер, однако его общая продолжительность не должна превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). Если в связи с переводом вследствие производственной необходимости (в том числе для замещения отсутствующего работника, за которым сохраняется его рабочее место) работник должен будет выполнять работу более низкой квалификации, то такой перевод в силу ч.3 ст.74 ТК РФ может быть осуществлен только при наличии письменного согласия работника.

Анализ действующих норм трудового законодательства, актуальной судебной и иной практики позволят выделить ряд проблемных аспектов расторжения трудового договора.

Во-первых, на практике, чаще всего, проблемы у работодателя связаны с нарушением порядка расторжения трудового договора по инициативе работника. В этой связи подчеркнем, что работодатель прямо заинтересован в четком соблюдении установленного законом порядка проведения, поскольку несоблюдение легального порядка грозит финансовыми потерями.

Во-вторых, на практике необходимо учитывать особенности разрешения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания и восстановлении на работе.

Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу ч.1 ст.195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из ст.ст.1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст.192 ТК РФ наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В-третьих, на практике необходимо учитывать особенности расторжения трудового договора с отдельными категориями работников. Так, например, согласно п. 57 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3.03.01 г. N 160, увольнение преподавателей средних специальных учебных заведений по инициативе администрации, связанное с сокращением численности работников, допускается только после окончания учебного года. Соответственно работодатель не вправе уволить преподавателя, например, в середине учебного года.

В-четвертых, на практике зачастую не учитывается, что гарантии, предусмотренные «обычным» работникам, распространяются и на руководителя организации. Принимая во внимание, что ст.3 ТК РФ запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора по существу является увольнением по инициативе работодателя и гл.43 ТК РФ, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленнойч.3 ст.81 ТК РФ, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом), трудовой договор с руководителем организации не может быть расторгнут по п. 2 ст.278 ТК РФ в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

В-пятых, проблемным вопросом при рассмотрении оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя (администрации) представляет собой ситуация, обрисованная в Определении СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 мая 2003 г. [3]

Заместитель прокурора Владимирской области обратился в суд с заявлением о признании недействующей ч. 6 ст. 19 Закона Владимирской области от 4 августа 1995 г. N 5-ОЗ "О статусе депутата представительного органа местного самоуправления" (в ред. от 4 апреля 2002 г.), в которой определено, что депутат представительного органа местного самоуправления, осуществляющий свои полномочия без отрыва от основной производственной и служебной деятельности, не может быть уволен по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации в период своих полномочий, а также в течение одного года после их окончания без согласия представительного органа местного самоуправления, а депутат из числа военнослужащих, кроме этого, не может быть по инициативе командования понижен в должности, снижен в звании, лишен воинского звания, в указанный период ему не может быть задержано присвоение очередного офицерского и равного офицерскому специального звания согласно занимаемой должности.

В обоснование заявления прокурор сослался на то, что оспариваемой нормой областного Закона нарушаются права неопределенного круга лиц - работодателей, а также это противоречит законодательству Российской Федерации, к ведению которой относится установление порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров (ст. 6 ТК РФ), поскольку для увольнения депутатов, в том числе и из числа военнослужащих, по инициативе работодателей согласно Трудовому кодексу Российской Федерации и законодательству о военной службе и статусе военнослужащих согласия представительного органа местного самоуправления не требуется; на депутатов органов местного самоуправления, не освобожденных от основной работы, распространяются общие нормы об основаниях и порядке расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Аналогичная ситуация рассматривается и в определении СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 декабря 2004г. №46-Г04-22 [4]. Единым выводом из приведенных определений следует то, что органы государственной власти субъекта РФ не обладают полномочиями регулировать трудовые отношения в области расторжения и изменения трудового договора. Гарантии защиты трудовых прав депутатов могут предоставляться субъектом РФ в пределах, определенных федеральным законодательством и принимаемые им специальные законы не должны расширять либо ограничивать их.

Субъекты РФ, таким образом, не могут ограничить легальные основание инициативы работодателя на расторжение трудового договора.

Правовые последствия увольнения с нарушением установленного законом порядка регламентируются ст.394 ТК РФ.

Среди таких последствий законодатель устанавливает:

- восстановление работника на прежней работе;

- выплата работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула;

- возмещение денежной компенсации морального вреда.

Принятие подобных решений находится в исключительной компетенции органа по рассмотрению индивидуального трудового спора. В данном случае таким органом является суд (ст.382 и 391 ТК РФ).

По общему правилу, работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. Однако, на практике могут возникнуть ситуации, когда работника нет возможности восстановить на прежней работе, к примеру, в виду ликвидации организации.

При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по п.1 ст.81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, - признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (ч.3,4 ст.394 ТК РФ).

В силу ч.7 ст.139 ТК РФ исчисление подлежащего взысканию среднего заработка производится с учетом Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. №213[5].

Расчет средней заработной платы работника для оплаты вынужденного прогула осуществляется по следующим правилам:

- по общему правилу, средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих вынужденному прогулу, кроме случаев, когда коллективным договором предусмотрен иной период для расчета средней заработной платы и при условии, что это не ухудшает положение работника (ч.3 и 6 ст.139 ТК РФ);

- в случае если работник за расчетный период и до расчетного периода не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка (п.6 Положения);

- в случае если работник за расчетной период, до расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней в организации, средний заработок определяется исходя из тарифной ставки установленного ему разряда, должностного оклада, денежного вознаграждения (п.7 Положения).

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

Как мы уже подчеркнули, суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя. В соответствии со ст.237 ТК РФ компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку причины увольнения, суд в силу ч.5 ст.394 ТК РФ обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой ТК РФ или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения. В случае доказанности того, что неправильная формулировка причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с частью шестой ст.394 ТК РФ взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

[1] Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. - 2004г. - №6.

[2] Смирнова И. Трудовой кодекс пересмотрят в интересах работодателя" (интервью с И. Шкловцом, начальником управления правового обеспечения Федеральной службы по труду и занятости) // Кадровое дело. – №10. - 2005 г.

[3] Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 мая 2003 г. "На депутатов представительных органов местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия без отрыва от основной производственной и служебной деятельности, распространяются нормы трудового законодательства об основаниях и порядке расторжения трудового договора по инициативе работодателя" // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. - 2004г. - №4.

[4] Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 декабря 2004 г. N 46-Г04-22 Органы государственной власти субъекта РФ превысили свои полномочия в сфере регулирования трудовых отношений, введя дополнительные ограничения, связанные с невозможностью уволить по инициативе работодателя и перевести на другую работу избранных депутатов законодательного органа субъекта РФ

[5] Постановление Правительства РФ от 11 апреля 2003 г. N 213 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 21 апреля 2003г. - №16. - Ст.1529.

Заключение

Подведем итоги проделанному исследованию.

1. Институт трудового договора насчитывает историю в несколько десятков лет – нельзя сказать, что во много веков, ибо фактически регулирование трудовых отношений договоренностью работника и нанимателя начинается тогда, когда работник является лично свободным. В России вопрос личной свободы большинства населения разрешился лишь в 19 веке, соответственно только с этого времени начинается появление первых норм о трудовом договоре.

2. Право на труд является конституционным правом личности. Трудовые отношения в общем и договорные трудовые отношения в частности регулируются массивом международных соглашений, национальным законодательством различного уровня. Специальным кодифицированным является Трудовой кодекс РФ 2002 года.

3. Трудовой кодекс дает легальное понятие трудового договора, определяет условия договора. Данные законодателем существенные условия должны непременно содержаться в каждом трудовом договоре. Дополнительные условия, факультативные - служат средством индивидуализации трудового договора. Таким образом трудовой договор становится важнейшим актом (документом), регулирующим отношения работодателя и работника.

4. Сторонами трудового договора является совершенно определенный круг лиц. Работник и работодатель являются носителями совершенно определенных корреспондирующих прав и обязанностей.

Работником может быть лицо, обладающее трудовой право- и дееспособностью или правосубъектностью. Способность лица приобретать в сфере труда права и обязанности, осуществлять и выполнять их и нести ответственность за их неисполнение связана с его возрастом, физическими и интеллектуальными способностями и другими его свойствами.

По общему правилу трудовая право- и дееспособность наступает у граждан с 16 лет.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. По общему правилу физическое лицо – работодатель, наделяется правосубъектностью с совершеннолетия.

Приведенные в комментируемой статье права работодателя корреспондируют обязанностям работников, а его обязанности - правам работников (ст. 21 ТК РФ).

5. В сравнении с работником на работодателя в силу его экономического положения возложено значительно большее число основных обязанностей, перечень которых, помимо ТК РФ, может дополняться другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Наряду с рассмотренными правами и обязанностями сторон у них и иные права и обязанности (которые базируются на "основных правах", развивают и конкретизируют положения этих основных прав). Так, право работодателя принимать локальные нормативные акты предполагает наличие у работодателя таких прав, как утверждение Положения об отпусках, служебных инструкций, Положение об оплате труда; праву работодателя требовать от работника соблюдения правил внутреннего трудового распорядка корреспондирует обязанность работника соблюдать указанные правила (ст. 21 и ст. 56 ТК РФ), а обязанности работодателя предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором, - право работника на предоставление ему указанной работы.

Таким образом, еще раз подчеркнем, что перечень основных прав и обязанностей работодателя не является исчерпывающим. В ст. 22 говорится, что работодатель обязан исполнять также иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

6. Как отмечалось, в ближайшее время в ТК РФ будут внесены ряд изменений и дополнений, касающихся конкретизации прав и обязанностей сторон, в частности, будут конкретизированы права работодателя, восполнены ряд пробелов (к примеру, пробел в части аннулирования трудовых договоров). Представляется, что такие изменения, учитывающие практику применения ТК РФ, должны пойти на благо трудовых отношения, интересам сторон по трудовому договору.

Список использованной литературы

**Нормативные акты**

Конституция Российской Федерации 1993 г. // Российская газета, 25 декабря 1993 г.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 7 января 2002г. - №1. - Ст. 3.

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 22 мая 1995г. - №21. - Ст.1930.

Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 27 ноября 1995г. – №48. - Ст.4557.

Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 15 января 1996г. - №3. - Ст.148.

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 3 августа 1998г. - №31. - Ст.3803.

Федеральный закон от 15 марта 1999 г. N 48-ФЗ "О дополнении Уголовного кодекса Российской Федерации статьей 145.1" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 15 марта 1999г. - №11. - Ст.1255.

Федеральный закон от 16 июля 1999 г. N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 19 июля 1999г. - №29. - Ст.3686.

Федеральный закон от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 19 июля 1999г. - N 29. - Ст. 3702.

Федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 26 июня 2000г. - №26. - Ст.2729.

Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 17 декабря 2001г. - №51. - Ст.4832.

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 29 июля 2002г. - №30. - Ст.3032.

Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2 декабря 2002г. - №48. - Ст.4741.

Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 г. "О коллективных договорах и соглашениях" // Российская газета. - 28 апреля 1992г.

Постановление Правительства РФ от 11 апреля 2003 г. N 213 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 21 апреля 2003г. - №16. - Ст.1529.

Постановление Правительства РФ от 10 июля 1998 г. N 744 "Об утверждении Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 20 июля 1998г. - №29. - Ст.3557.

Постановление Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. N 804 "О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 18 ноября 2002г. - №46. - Ст.4583.

Постановление Правительства РФ от 25 августа 1992 г. N 621 "Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации" // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. - 31 августа 1992г. - № 9. - Ст.608.

Постановление Минтруда РФ от 10 декабря 2002 г. N 77 "Об утверждении Правил аккредитации органов по сертификации и Правил аккредитации испытательных лабораторий" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 24 марта 2003г. - №12.

Постановление Минтруда РФ от 24 апреля 2002 г. N 28 "О создании Системы сертификации работ по охране труда в организациях" // Вестник Госстандарта России. - 2002г. - №10.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37) (с изменениями от 21 января, 4 августа 2000 г., 20 апреля 2001 г., 31 мая, 20 июня 2002 г., 28 июля, 12 ноября 2003 г., 25 июля 2005 г.) // Сборник. Право на труд. – М.: 2003.

Кодекс законов о труде Российской Федерации (введен в действие с 1 апреля 1972 г. Законом РСФСР от 9 декабря 1971 г.) // Ведомости Верховного Совета РСФСР. – 1971. - №50. - ст. 1007; 1973, - №39. - ст. 825

**Специальная литература**

Анисимов Л.Н., Анисимов Л.А. Трудовые правоотношения. – М.: Эксмо. – 2005.

Антонович А.Я. Курс государственного благоустройства (полицейского права). - Киев. 1890 г.

Глазов В.В. Существенные условия трудового договора // Трудовое право. - №10. – 2005.

Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . - М.: Дело, 2003.

Дворников И., Лившиц Р., Румянцева М. Трудовое законодательство. Справочная книга для профактива. М., Профиздат 1971г.

Дерюжинский В. Ф. Полицейское право. Пособие для студентов. - СПБ. – 1903г.

Забоев К.И. Правовые и философские аспекты гражданско-правового договора – Спб. Юридический центр. – 2003.

Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. - ЗАО Юстицинформ, 2005 г.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова - М.: ООО "ТК Велби", ООО "Издательство Проспект". - 2003.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. С.А. Панина. М.: МЦФЭР. - 2002.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ - М.: Спарк - 2002г.

Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ – М.:Спарк, 2002 г.

Котко Е.А., Иванов М.Д. Содержание (условия) трудового договора и способы их изменения // Налоговый вестник. - №9. - 2002г.

Крапивин О.Н., Власов В.И. Права и обязанности работодателя - М., 2004.

Крапивин О.М., Власов В.И Трудовой договор. – М.: Новая правовая культура. - 2005г.

Кротов А.В. Некоторые вопросы информационной свободы человека во взаимоотношениях работника и работодателя // Адвокат. – 2005. - №10.

Основы советского права / Под ред. проф. Д.Магеровского – М.: Государственное издательство. – 1927.

Победоносцев К.П. Курс гражданского права. - 3 тома, С.-Петербург, Синодальная типография, 1896 г.

Покровская М.М. Дополнительные условия трудового договора // Трудовое право. - №5. – 2003.

Санникова Л.В. Договор найма труда в России. М.: 1999. – с.86-87.

Смирнова И. Трудовой кодекс пересмотрят в интересах работодателя" (интервью с И. Шкловцом, начальником управления правового обеспечения Федеральной службы по труду и занятости) // Кадровое дело. – №10. - 2005 г.

Сойфер В.Г. Трудовое и гражданское законодательство в регулировании трудовых отношений // Законодательство и экономика. - №9. - 2005 г.

Сосна Б.И. Возмещение материального и морального вреда по трудовому законодательству // Гражданин и право. – 2002. - №9/10.

Сошникова Т.А. Некоторые проблемы определения правового статуса работника и работодателя // Законодательство и экономика. – 2005. - №12.

Торговое право. Шершеневич Г.Ф. Том I. Введение. Торговые деятели. Изд.четвертое. - СПб. - 1908 г.

Трубецкой Е.Н. Лекции по энциклопедии права. - Москва, Типография Императорского Московского Университета, 1909 г.

Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект. – 1997.

**Материалы практики**

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. - 2004г. - №6.

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 декабря 2004 г. N 46-Г04-22 Органы государственной власти субъекта РФ превысили свои полномочия в сфере регулирования трудовых отношений, введя дополнительные ограничения, связанные с невозможностью уволить по инициативе работодателя и перевести на другую работу избранных депутатов законодательного органа субъекта РФ

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 мая 2003 г. "На депутатов представительных органов местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия без отрыва от основной производственной и служебной деятельности, распространяются нормы трудового законодательства об основаниях и порядке расторжения трудового договора по инициативе работодателя" // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. - 2004г. - №4.

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 9 декабря 2005 г. N 19-В05-25