**Виды трудового договора (контракта)**

**Введение**

В настоящее время наибольшее число дискуссий в области правоведения ведутся по вопросам, связанным с трудовым законодательством. В частности это касается такого института трудового права, как трудовой договор.

Трудовой договор является наиболее распространённым основанием возникновения трудовых отношений и одним из ключевых институтов всей отрасли трудового права. В числе оснований возникновения конкретного трудового отношения так или иначе всегда присутствует трудовой договор: либо самостоятельно, либо наряду с другими юридическими фактами (например, избранием по конкурсу). Таким образом, трудовые отношения носят преимущественно согласительный, то есть договорной характер.

В Трудовом кодексе РФ (далее – ТК) трудовой договор занимает центральное место и включает правовые нормы, определяющие понятие и стороны трудового договора, его содержание, порядок заключения и вступления в силу, правила оформления приема на работу, перевода, изменения его существенных условий, а также прекращения трудовых отношений. С применением этих норм работник и работодатель сталкиваются на протяжении всего периода действия трудового правоотношения, поэтому знание их весьма важно как для работника, так и для работодателя.

Возможность заключать трудовой договор означает для работника право свободно выбирать работу в соответствии по своим профессиональным и деловым качествам соответствовал бы поручаемой ему работе. В связи с этим трудовой договор служит наиболее предпочтительной для работодателя правовой формой привлечения граждан к труду, а для работника – основным способом реализации права на труд.

Но, вокруг трудового договора как одного из основных способов правового опосредования права граждан на труд сегодня существует много неясностей, которые порождают некоторое ощущение неурегулированности по данному вопросу. Одним из наиболее часто встречающихся является вопрос, связанный с определением видов трудового договора.

Многозначность термина "трудовой договор" сама по себе уже предполагает наличие не одного, а нескольких видов трудового договора, существенно различающихся между собой или представляющих разные явления социально-правовой действительности.

Поэтому выделение, анализ и классификация видов трудового договора представляет не только теоретический интерес, но и имеет важное практическое значение, позволяет точнее и глубже познать социально-правовое назначение той или иной разновидности трудового договора, использовать эти знания для более эффективного регулирования трудовых отношений, удовлетворения прав и интересов работников и работодателей, а также других лиц, вовлеченных в сферу действия трудового договора.

Однако выделение видов трудового договора сопряжено с определенными трудностями, существование которых обусловлено уже тем, что действующий Трудовой кодекс Российской Федерации не пользуется термином "вид трудового договора", такое словосочетание в нем не встречается. Но сами по себе виды и разновидности трудового договора в Трудовом кодексе Российской Федерации не только выделяются, но и широко используются для дифференциации прав и обязанностей участников трудовых отношений и в иных целях.

Объектом исследования в данной работе является сам трудовой договор и его основные виды, а также правоотношения, возникающие между работником и работодателем при заключении и расторжении отдельных видов трудового договора.

Предметом исследования являются нормы действующего законодательства, регулирующие понятие и виды трудового договора, основания и порядок заключения и расторжения отдельных видов трудового договора.

Основной целью данного исследования является выявление правовых проблем в законодательстве, регулирующем вопросы разграничения трудовых договоров на виды, а также вопросы по заключению и расторжению отдельных видов трудовых договоров и обоснование предложений по их совершенствованию.

В основе предложений по решению проблем — анализ действующего законодательства, российского опыта работы судов.

Средством достижения указанной цели является решение следующих задач:

1) изучить понятие трудового договора;

2) дать общую характеристику видам трудового договора и их классификации;

3) проанализировать особенности отдельных видов трудовых договоров;

4) выявить недостатки законодательных норм, регулирующих вопросы разграничения трудовых договоров на виды, а также вопросы по заключению и расторжению отдельных видов трудовых договоров, и с целью повышения их эффективности обосновать предложения по совершенствованию этих норм и практики их применения.

Методологическую основу исследования составляют диалектический и другие общенаучные методы познания. Кроме того, в исследовании были использованы сравнительно-правовой, системный, логико-юридический, статистический методы.

**1. Правовая природа трудового договора: понятие и виды**

**1.1. Понятие трудового договора**

Термин «трудовой договор» берет свое начало в 1884 г., когда Ф. Энгельс назвал таким образом «договор личного найма». В 1896 г. немец В. Эндеман, а затем его соотечественник Ф. Лотмар (1902 г.) почти одновременно сконструировали родовое понятие «договоры о труде», включив в него известные соглашения о найме человеческого труда[[1]](#footnote-1).

«Отцом» российского термина «трудовой договор» принято считать проф. В. Б. Ельяшевича, который в одном из своих исследований трудовых отношений в 1907 г. употребил это словосочетание, дословно переведя с немецкого «договор о приеме на работу»[[2]](#footnote-2).

Однако первым ученым, который всесторонне разработал новаторскую концепцию трудового договора, считается наш соотечественник профессор Петербургского университета Л. С. Таль. Его фундаментальная научная работа «Трудовой договор», построенная на анализе теории западноевропейских ученых о «рабочем договоре», стала, наряду с иными его работами, основополагающей для науки российского трудового права.

Главной заслугой Л. С. Таля является отделение трудового договора от иных договоров найма путем установления отличительных признаков, характеризующих специфику его правовой природы, присущих ему как самостоятельной юридической категории и ключевому институту трудового права[[3]](#footnote-3).

В дальнейшем правовой институт трудового договора подвергался множеству научных и практических исследований, в которых анализировались все составляющие его элементы.

Определение понятия трудового договора дано в ст. 56 ТК РФ. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, 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[[4]](#footnote-4).

Однако приведенное определение трудового договора как соглашения между работодателем и работником применимо далеко не во всех случаях, так как трудовым договором помимо соглашения могут называться и другие явления, на что обращается внимание в научной и учебной литературе по трудовому праву. Так, К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова полагают, что трудовой договор целесообразно рассматривать в трех аспектах: 1) как соглашение о труде в качестве работника; 2) как юридический факт, который является основанием возникновения и формой существования трудовых правоотношений во времени и служит предпосылкой для возникновения и существования других правоотношений, тесно связанных с трудовыми; 3) как институт трудового права, т.е. система правовых норм о приеме на работу, переводе на другую работу и увольнении (прекращении трудового договора)[[5]](#footnote-5).

Многозначность термина "трудовой договор" отмечают и другие авторы, например, Е.Б. Хохлов, по мнению которого трудовой договор представляет собой: "а) институт трудового права и трудового законодательства; б) юридический факт, порождающий трудовое правоотношение; в) источник субъективного трудового права и, наконец, г) юридическую модель трудового отношения"[[6]](#footnote-6).

Обзор приводимых в литературе высказываний относительно многозначности термина "трудовой договор", а также анализ трудового законодательства и практики его применения позволяют заключить, что трудовым договором чаще всего называют:

1) один из институтов трудового права;

2) институт трудового законодательства;

3) раздел III Трудового кодекса Российской Федерации;

4) правовое отношение, связывающее работодателя и работника взаимными правами и обязанностями в процессе применения наемного труда;

5) юридический факт, вызывающий возникновение и существование трудового правоотношения между работодателем и работником;

6) вид сделки, заключаемой работником и работодателем как сторонами юридического договора;

7) соглашение между работодателем и работником;

8) письменный документ, посредством которого оформляются трудовые и иные непосредственно связанные с трудовыми отношениями между работодателем и работником основные и дополнительные условия использования труда наемного работника.

Каждое из указанных явлений, называемых понятием "трудовой договор", имеет свои особенности, свое содержание, назначение, сферу применения.

Рассматривая трудовой договор как институт трудового права, следует отметить, что институтом права в юридической науке называется один из элементов системы права, часть отрасли права, обособленный блок правовых норм, связанных общим предметом правового регулирования, который составляет часть общественных отношений, регулируемых нормами всей отрасли права[[7]](#footnote-7).

Трудовой договор как правовой институт занимает центральное место в отечественном трудовом праве, служит тем стержнем, вокруг которого складываются и формируются другие институты трудового права, такие как коллективный договор, рабочее время и время отдыха, заработная плата и нормирование труда, дисциплина труда, охрана труда, материальная ответственность, трудовые споры и др. Среди всех институтов трудового права трудовой договор выделяет и то, что он придает всем другим институтам трудового права содержательную наполненность, является основанием их возникновения и существования, поскольку только при наличии заключенного трудового договора, только в пространственно-временных границах его действия появляются и реализуются стороны трудовых отношений - работник и работодатель, выступающие одновременно и сторонами трудового договора. В нормах трудового договора как правового института устанавливаются права и обязанности сторон трудового договора, создаются правовые предпосылки и возможности организованного и управляемого процесса применения труда с присущими ему рабочим временем и временем отдыха, нормированием труда и заработной платой, трудовой дисциплиной, охраной труда, материальной ответственностью и т.д.[[8]](#footnote-8)

Эти неотъемлемые элементы трудовых отношений появляются после заключения трудового договора и существуют до его прекращения.

Основное количество правовых норм, образующих трудовой договор как институт трудового права, сконцентрировано в ст. 56 - 90 раздела III "Трудовой договор" в ТК РФ. В них дается понятие трудового договора как соглашения между работодателем и работником, устанавливается его содержание, основные права и обязанности сторон трудового договора, основания и порядок его заключения, изменения и прекращения, гарантии защиты персональных данных работника[[9]](#footnote-9).

Кроме того, целый ряд специальных норм, регламентирующих вопросы заключения, изменения и прекращения трудового договора, находится в других разделах и главах Трудового кодекса Российской Федерации, прежде всего в статьях раздела XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников".

С позиции системного подхода трудовой договор как правовой институт и элемент системы трудового права может быть представлен в виде самостоятельной системы (подсистемы) трудового права, которая будет иметь свою структуру (внутреннее устройство), элементами которой будут выступать виды трудового договора.

От трудового договора как института трудового права в юридической литературе отличают трудовой договор как институт трудового законодательства. В основе дифференциации трудового договора как института трудового права и института трудового законодательства лежит проводимое в юриспруденции отграничение трудового права как системы (упорядоченной совокупности) правовых норм и правовых институтов, образующих в своем единении отрасль трудового права, от трудового законодательства как системы нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Достаточно часто эти нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, именуются в юриспруденции источниками трудового права[[10]](#footnote-10).

Одним из специальных источников трудового права и, следовательно, элементов системы трудового законодательства является Трудовой кодекс Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации имеет свою внутреннюю структуру, состоящую из шести частей, поделенных на 14 разделов, которые, в свою очередь, состоят из глав (за исключением раздела XIV "Заключительные положения"), а последние - из статей. Наличие в Трудовом кодексе обособленных и взаимосвязанных элементов (частей, разделов, глав), расположенных в определенном порядке, позволяет рассматривать ТК РФ также в виде системы.

Одним из таких структурных элементов ТК РФ является его раздел III "Трудовой договор".

Уже ознакомление с названиями глав раздела III Трудового кодекса Российской Федерации позволяет заключить, что трудовой договор - это не только название структурной части одного из разделов Трудового кодекса, но и некое общественное отношение, существующее в пространстве и времени, обеспечивающее социальную и юридическую связь между участвующими в нем лицами. Это отношение возникает в результате заключения трудового договора. Оно может изменяться, прекращаться. Будучи урегулированным нормами трудового права, трудовой договор как общественное отношение становится правовым отношением, в рамках которого его стороны - работодатель и работник - приобретают субъективные права и юридические обязанности, становятся субъектами трудового права[[11]](#footnote-11).

Рассмотрение трудового договора как правового отношения позволяет выявить и глубже познать действительные цели и интересы его участников, выраженные в его объекте, их субъективные права и обязанности, образующие его содержание, механизм их реализации, учитывая, что только в рамках трудового договора как правового отношения возникают и реализуются права и обязанности работника и работодателя, осуществляется установление режима и продолжительности работы и времени отдыха, нормирование труда, определение размера и формы его оплаты, обеспечение трудовой дисциплины и охраны труда, материальной ответственности сторон трудового договора, социальное партнерство в сфере труда и другие составляющие трудового процесса и трудовых отношений[[12]](#footnote-12).

Будучи правовым отношением, трудовой договор одновременно является и юридическим фактом, вызывающим возникновение и существование трудового договора как правового отношения и иных правовых отношений в сфере применения наемного труда, которые могут быть как трудовыми, так и не трудовыми, но имеющими непосредственные причинно-следственные связи с трудовыми.

Трудовой договор в качестве юридического факта и правового основания, вызывающего возникновение трудовых отношений, назван законодателем в ряде статей Трудового кодекса Российской Федерации. Например, в ст. 16 ТК РФ, в которой написано: "Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом".

В значении юридического факта трудовой договор назван также в ст. 17 "Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания (выборов) на должность", ст. 18 "Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу", ст. 19 "Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности", в других статьях ТК РФ.

Заключение сторонами трудового договора влечет возникновение у каждой стороны комплекса новых прав и обязанностей, что свойственно любой сделке, влекущей возникновение, изменение, прекращение прав и обязанностей ее участников.

Рассматривая трудовой договор как сделку, влекущую наступление правовых последствий, следует исходить из основных положений права, в силу которых действия, лежащие в основе сделки, должны быть результатом согласованной воли лиц, вступающих в договорные отношения, не противоречить основам правопорядка и нравственности, отвечать другим требованиям законодательства и иных правовых актов, предъявляемым к сделкам, под которыми понимаются действия граждан и юридических лиц, направленные на установление, изменение или прекращение прав и обязанностей[[13]](#footnote-13).

Трудовой договор как соглашение между работодателем и работником призван конкретизировать наиболее существенные взаимные обязательства сторон трудового договора по отношению друг к другу. К ним относятся обязательство работодателя предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, и обязательство работника лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор как письменный документ в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации является обязательным документом, составляемым и подписываемым сторонами трудового договора при его заключении.

Как установлено в ст. 67 ТК РФ, трудовой договор "заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя"[[14]](#footnote-14).

Все названные выше и рассмотренные значения термина "трудовой договор" представляют не только теоретический интерес. Их необходимо учитывать и различать в практической деятельности, чтобы не допускать путаницы в используемых понятиях, когда возникает необходимость в установлении действительного правового отношения, сложившегося между работодателем и работником, а также при возникновении трудовых споров, рассмотрении и разрешении их судом и иными органами, уполномоченными принимать юрисдикционное решение.

Особенно важно учитывать многозначность термина "трудовой договор" при толковании (уяснении и разъяснении) основных понятий и норм трудового права, определяющих реальные права и обязанности сторон трудового договора, а также при изучении трудового договора как института трудового права и как правового отношения.

**1.2. Виды трудовых договоров**

Многозначность термина "трудовой договор" сама по себе уже предполагает наличие не одного, а нескольких видов трудового договора, существенно различающихся между собой или представляющих разные явления социально-правовой действительности. Эти различия отчетливо выявляются при сравнении, например, трудового договора как института трудового права с трудовым договором как институтом трудового законодательства или с "Трудовым договором" как названием разд. III Трудового кодекса Российской Федерации. Относительно самостоятельными явлениями по отношению друг к другу выступают, например, трудовой договор как правовой институт, трудовой договор как реальное правовое отношение и трудовой договор как письменный документ.

Некоторые из приведенных явлений, охватываемых понятием "трудовой договор", представляют по своему строению нечто единое целое, не поддающееся внутренней классификации, например, трудовой договор как институт права и законодательства или как название одного из разделов Трудового кодекса Российской Федерации. Другие могут подразделяться на самостоятельные виды (подвиды), например, трудовой договор как правовое отношение, в структуре которого может быть выделено значительное количество самостоятельных видов, различающихся между собой по субъектам (особенностям участников), по объектам (характеру трудовой функции, особенностям оплаты), по содержанию (совокупности прав и обязанностей участников)[[15]](#footnote-15).

Поэтому выделение, анализ и классификация видов трудового договора представляет не только теоретический интерес, но и имеет важное практическое значение, позволяет точнее и глубже познать социально-правовое назначение той или иной разновидности трудового договора, использовать эти знания для более эффективного регулирования трудовых отношений, удовлетворения прав и интересов работников и работодателей, а также других лиц, вовлеченных в сферу действия трудового договора.

Однако выделение видов трудового договора сопряжено с определенными трудностями, существование которых обусловлено уже тем, что действующий Трудовой кодекс Российской Федерации не пользуется термином "вид трудового договора", такое словосочетание в нем не встречается. Но сами по себе виды и разновидности трудового договора в Трудовом кодексе Российской Федерации не только выделяются, но и широко используются для дифференциации прав и обязанностей участников трудовых отношений и в иных целях. Так, если обратимся к ст. 58 ТК РФ, то увидим, что в ней вполне отчетливо названы два вида трудового договора: 1) трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок (п. 1 ч. 1 ст. 58), и 2) срочный трудовой договор, заключаемый на срок не более пяти лет (п. 2 ч. 1 ст. 58, ст. 59). Как нетрудно заметить, эти два вида трудового договора различаются между собой продолжительностью действия, которая влияет на круг и объем прав и обязанностей его сторон[[16]](#footnote-16).

Большое количество видов трудового договора как правового отношения выделяет Трудовой кодекс Российской Федерации по половым, семейным, возрастным, социальным и иным особенностям работников, особенностям работодателей, условиям и месту выполняемой работы и другим критериям. По отмеченным особенностям Трудовой кодекс Российской Федерации выделяет трудовые договоры, заключаемые с женщинами и лицами с семейными обязанностями (глава 41), работниками в возрасте до 18 лет (глава 42), с руководителями организации и членами коллегиального исполнительного органа (глава 43), с работниками, работающими по совместительству (глава 44), с работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев, с занятыми на сезонных работах, работающих вахтовым методом, у работодателей - физических лиц, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (главы 45 - 48, 50), работниками транспорта и педагогическими работниками (главы 51, 52), с работниками религиозных организаций (глава 54), работниками, проходящими заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу (ст. 349), медицинскими и творческими работниками (ст. 350, 351 ТК РФ) и др.[[17]](#footnote-17)

По особенностям работодателя Трудовой кодекс Российской Федерации выделяет трудовые договоры, в которых работодателями выступают физические лица и юридические лица (организации) (ч. 4 ст. 20), работодатели - субъекты малого предпринимательства (ч. 2 ст. 59), индивидуальные предприниматели (п. 1 ч. 1 ст. 81), физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями (ч. 4 ст. 303 ТК РФ). Каждый из этих видов трудового договора характеризуется рядом существенных особенностей, предопределяемых правовым положением работодателя, сказывающимся на правах работника.

Еще больше видов трудового договора выделяется в юридической литературе, прежде всего в учебниках по трудовому праву. Во многих из них видам трудового договора посвящены специальные главы или разделы. Например, специальный раздел "Виды трудового договора" содержит учебник по трудовому праву под редакцией С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова, в котором трудовые договоры подразделяются на виды по составу субъектов, по содержанию, по порядку их заключения, по особенностям изменения и прекращения, некоторым другим критериям.

Значительное количество видов трудового договора (около 30) выделяет В.Н. Толкунова в своем курсе лекций по трудовому праву[[18]](#footnote-18).

Анализ приведенных и других литературных источников позволяет заключить, что термин "вид трудового договора" хотя и используется достаточно широко в юридической литературе, но без необходимого единообразия в его понимании, толковании и применении. Обращает на себя внимание отсутствие ясности не только в том, что следует понимать под видом трудового договора, какое содержание следует вкладывать в это понятие, но и в том, какие критерии и методологические предпосылки могут и должны лежать в основе выделения видов трудового договора, в их дифференциации и последующей классификации.

Поэтому выделению и рассмотрению видов трудового договора целесообразно предпослать предварительное разрешение двух вопросов, имеющих важное методологическое значение. Первый - что следует понимать под видом трудового договора, и второй - в каком значении в том или ином конкретном случае используется термин "трудовой договор", имея в виду, что этот термин, как было показано в предыдущем параграфе, может употребляться в самых разных значениях - для наименования институтов трудового права и трудового законодательства, раздела Трудового кодекса Российской Федерации, соглашения и правового отношения, юридического факта, письменного документа и т.д.[[19]](#footnote-19)

Решение первого вопроса - что следует понимать под видом трудового договора - не представляет большой сложности, особенно если рассматривать трудовой договор с позиции метода системного подхода, в котором под видом понимается элемент, структурная часть целого, представляемого в виде системы, подразделение, входящее в состав высшего раздела - в род, систему более высокого порядка.

Поэтому, используя метод системного подхода для определения, что следует понимать под видом трудового договора, и представив трудовой договор в качестве системы, можно будет признать, что видом трудового договора как системы будет выступать ее часть, структурно и функционально взаимосвязанная с другими частями (элементами) этой системы, имея в виду, что под системой в общей теории систем понимается взаимосвязанное "множество объектов, на котором реализуется отношение с заранее заданными свойствами"[[20]](#footnote-20).

Решение второго вопроса - какое содержание предполагается вкладывать в понятие трудовой договор в данном контексте - усложняется тем, что, как было установлено в предыдущем параграфе, термином "трудовой договор" в законодательстве, правоприменительной практике и литературе обозначается значительное количество разнообразных социально-правовых явлений. Ими могут быть и правовой институт, и раздел Трудового кодекса, и соглашение между работодателем и работником, и правовое отношение, и письменный документ. Поэтому каждый раз при выделении и классификации видов трудового договора следует уточнять, о каком трудовом договоре ведется речь в данном конкретном случае, в каком значении используется термин "трудовой договор" в рассматриваемом контексте.

Как уже отмечалось, некоторые явления, именуемые трудовым договором, не имеют какого-либо системного внутреннего устройства, предполагающего наличие хотя и взаимосвязанных, но относительно самостоятельных элементов, что не представляет возможности подразделять их на виды. Например, не имеет видов трудовой договор, понимаемый как институт трудового права или как раздел Трудового кодекса[[21]](#footnote-21).

Другие могут предполагать наличие некоторых видов, находящихся в статическом единстве, совокупность которых можно представить в виде системы. Примером этого может быть трудовой договор, рассматриваемый в качестве письменного документа, т.е. текста, изложенного на бумаге, который подписывается сторонами трудового договора при достижении ими соглашения по всем его необходимым условиям. В зависимости от места, степени полноты разработки и назначения трудовой договор как письменный документ может быть: а) индивидуальным, подготовленным для непосредственного подписания данными работодателем и гражданином как наемным работником; б) стандартным, разработанным в конкретной организации для определенных категорий работников с учетом специфики выполняемой ими работы, например, трудовой договор с профессорско-преподавательским составом высшего учебного заведения; в) типовым, разрабатываемым для работников определенной отрасли или рода деятельности, утверждаемым на уровне ведомства, Правительством или Президентом Российской Федерации[[22]](#footnote-22).

Иллюстрацией последнего может быть Примерная форма служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 16 февраля 2005 г. N 159.

Объединяющим началом всех этих трудовых договоров будет их форма, которая едина для всех, поскольку все трудовые договоры как письменные документы заключаются только в письменной форме.

Если рассматривать трудовой договор в качестве правового отношения, которое возникает и существует между работником и работодателем в результате заключенного ими трудового договора и которое существует в пространстве и времени, имеет объект, субъектов и содержание, то такой трудовой договор может быть дифференцирован на значительное количество видов по самым различным критериям.

Так, по продолжительности своего действия во времени все трудовые договоры подразделяются на две основные группы. Первая - это трудовые договоры, которые заключаются на неопределенный срок (п. 1 ч. 1 ст. 58 ТК РФ). Вторая - трудовые договоры, заключаемые на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (п. 2 ч. 1 ст. 58 ТК РФ).

Последние - срочные трудовые договоры - в свою очередь подразделяются на значительное количество подвидов, названных в ст. 59 ТК РФ. Из них 12 видов трудовых договоров названы в ч. 1 ст. 59 ТК РФ, которые отличаются тем, что в соответствии с императивным предписанием законодателя они заключаются только на определенный срок, могут быть только срочными, и 10 видов названы в ч. 2 ст. 59 ТК РФ, которые отличает то, что они могут по соглашению сторон заключаться как на определенный, так и на неопределенный срок, быть как срочными, так и бессрочными.

Также может быть дифференцирован трудовой договор как юридический факт, который может быть подразделен на виды в зависимости от лежащей в его основе причины, вызывающей возникновение трудового правового отношения. По этому критерию может быть выделен трудовой договор, заключаемый на основании выборов, по результатам прохождения конкурсного отбора, на основе решения суда или иного юрисдикционного органа[[23]](#footnote-23).

Но наибольшее внимание в практике установления и регулирования трудовых отношений уделяется двум видам трудовых договоров как длящихся видов трудового отношения - трудовому договору, заключаемому на неопределенный срок, и срочному трудовому договору. И это не случайно, так как каждый из них по-разному определяет социально-правовой статус наемного работника - либо в качестве постоянного работника, либо в качестве временного, что в свою очередь обусловливает отношение работника к работе, его взаимоотношения с работодателем и трудовым коллективом данного работодателя, сказывается на правах и взаимных обязательствах работника и работодателя, перспективах их трудового, социального и иного сотрудничества.

С учетом отмеченного представляется целесообразным подробнее рассмотреть особенности этих двух видов трудового договора.

**2. Основные виды трудовых договоров и их правовые особенности**

2.1. Особенности трудового договора, заключенного на неопределенный срок

Трудовой договор на неопределенный срок, предусмотренный в п. 1 ст. 58 ТК РФ, является основным и наиболее распространенным видом трудового договора. Он в наибольшей степени отвечает интересам работы (производства) и работника, так как обеспечивает стабильность трудовых отношений, уверенность работника в своем положении, наиболее полно гарантирует ему права, льготы и преимущества, предусмотренные законодательством и связанные с трудовой деятельностью. Заключив трудовой договор на неопределенный срок, работник получает возможность самому решать вопрос о продолжительности его сохранения, времени его прекращения по своему желанию. А работодатель, напротив, может расторгнуть такой трудовой договор в одностороннем порядке при отсутствии согласия работника только в случаях, прямо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами или соглашением сторон[[24]](#footnote-24).

Признавая за трудовым договором, заключенным на неопределенный срок, наиболее желаемую форму установления трудовых отношений, Трудовой кодекс требует, чтобы трудовые договоры заключались, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться лишь тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и только в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по усмотрению и соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Также считается заключенным на неопределенный срок трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом. Особо закон (ч. 6 ст. 58 ТК РФ) запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Таким образом, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок во всех случаях, если при его заключении стороны не оговорили срок его действия и если в приказе (распоряжении) работодателя о приеме работника на работу, а также в письменном трудовом договоре, подписанном работодателем и работником, отсутствует четко выраженное условие об ограничении действия трудового договора во времени.

Такой подход проявляется и в правоприменительной практике, где считается, что если судом или органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, будет установлено, что трудовой договор заключен на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, то такой договор должен считаться заключенным на неопределенный срок со всеми вытекающими из этого обстоятельства последствиями[[25]](#footnote-25).

На практике порой, особенно у работодателей - физических лиц, трудовой договор, подлежащий заключению на неопределенный срок, подменяется срочным трудовым договором в целях уклонения работодателя от предоставления работнику льгот и гарантий, предусмотренных законодательством, например, предоставления оплачиваемого отдыха. При оценке таких случаев следует руководствоваться ч. 6 ст. 58 ТК РФ, которая гласит: "Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок".

Заключив трудовой договор с работником на неопределенный срок, работодатель не вправе впоследствии требовать от него отказа от этого договора и заключения вместо него срочного трудового договора, в том числе и в случаях, когда в период действия трудового договора возникли обстоятельства, допускающие заключение срочного трудового договора.

Срок действия трудового договора относится к его существенным условиям, что вытекает из содержания ст. 58 и 59 ТК РФ. Поэтому изменение срока трудового договора есть изменение его существенных условий, что может иметь место только с письменного согласия работника. А при отсутствии такого согласия только по основаниям и в порядке изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, предусмотренных в ст. 74 ТК РФ.

По мнению авторов Комментария к Трудовому кодексу Российской Федерации, трансформация трудового договора с неопределенным сроком в срочный трудовой договор, как общее правило, не допускается работодателем и при наличии согласия работника.

2.2. Особенности срочного трудового договора

Трудовой договор на определенный срок (срочный трудовой договор), в отличие от трудового договора на неопределенный срок, заключается на ограниченный промежуток времени, который не может превышать пяти лет.

До 1992 г. срочный трудовой договор заключался на срок не свыше трех лет (ст. 17 КЗоТ РСФСР). Но произошедшие к тому времени социальные изменения, прежде всего увеличение для женщин продолжительности отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, привели к тому, что установленных трех лет срочного трудового договора оказалось недостаточно для замещения работников, длительное время отсутствующих на своей работе по уважительным причинам, влекущим обязательное сохранение за ними их рабочего места на время их отсутствия. Возникшее противоречие между максимальным сроком срочного трудового договора и сроком возможного отсутствия работника на работе с сохранением за ним рабочего места вызвало необходимость внесения изменений в трудовое законодательство, что и было сделано Законом РФ от 25 сентября 1992 г. N 3543-1 "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР", который в п. 2 ст. 17 КЗоТ РСФСР "Срок трудового договора" слова "не более трех лет" заменил словами "не более пяти лет"[[26]](#footnote-26).

После этого появилась возможность трудовой договор на определенный срок заключать продолжительностью до пяти лет.

В соответствии с законодательством, действовавшим до вступления в силу Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, инициатором заключения срочного трудового договора мог быть как работодатель, так и работник. Причем, для каждого из них выбор вида трудового договора и установление срока его действия являлись правом, а не обязанностью, за исключением случаев, когда Трудовой кодекс Российской Федерации прямо предписывал необходимость заключения срочного трудового договора, например, с руководителем организации (ст. 275), с научно-педагогическими работниками учреждений высшего профессионального образования (ст. 332), с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границу (ст. 338)[[27]](#footnote-27).

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, изложив ст. 59 "Срочный трудовой договор" ТК РФ в новой редакции, заметно изменил существовавший порядок заключения срочного трудового договора. В настоящее время все обстоятельства, влекущие заключение срочного трудового договора, поделены на две группы. Первая группа обстоятельств указана в ч. 1 ст. 59 ТК РФ. Их особенность выражается в том, что они исключают право сторон трудового договора при его заключении выбирать вид трудового договора - срочный или бессрочный - по своему соглашению. И только обстоятельства второй группы, указанные в ч. 2 ст. 59 ТК РФ, предоставляют сторонам право выбора - заключать по соглашению между собой срочный или бессрочный трудовой договор. Но и в этом случае, выбирая вид трудового договора, его стороны, особенно работодатель, должны учитывать, что срочный трудовой договор на определенный срок может заключаться только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. И только в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ч. 2 ст. 58 ТК РФ)[[28]](#footnote-28).

На соблюдение этого предписания закона ориентирует и судебная практика, которая исходит из того, что трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок. Таким же считается и трудовой договор, в котором не оговорен срок его действия.

Поэтому при заключении срочных трудовых договоров и работодателю, и работнику следует руководствоваться ст. 59 ТК РФ, в которой указаны условия, при наличии которых трудовой договор обязательно должен заключаться как срочный (ч. 1) или может заключаться как срочный по соглашению сторон (ч. 2).

В соответствии с ч. 1 ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Часть 2 ст. 59 ТК РФ устанавливает, что по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Как можно отметить, перечень условий, влекущих обязательность заключения срочного трудового договора или допускающих заключение его по соглашению сторон, установленный в ч. 1 и 2 ст. 59 ТК РФ, не является исчерпывающим[[29]](#footnote-29).

Анализ этих условий позволяет выделить как минимум четыре группы срочных трудовых договоров, которые чаще всего заключаются: 1) для замещения временно отсутствующего работника, за которым на время его отсутствия сохраняется его рабочее место и должность; 2) для выполнения временных работ; 3) с отдельными категориями работников, принимаемых на работу в специальном порядке; 4) для выполнения работы в особых условиях[[30]](#footnote-30).

Рассматривая первую группу условий, связанных с принятием работника на работу для замещения временно отсутствующего работника, за которым на все время его отсутствия сохраняется место работы, следует отметить, что основания сохранения за отсутствующим работником его рабочего места и занимаемой должности могут предусматриваться в Трудовом кодексе, в других законах и подзаконных актах, в том числе в локальных нормативных правовых актах работодателя.

Так, Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает, что рабочее место и занимаемая должность сохраняются за работником в течение всего времени отсутствия его на работе по следующим причинам[[31]](#footnote-31):

- предоставление работнику ежегодных отпусков (ст. 114);

- направление работника в служебную командировку (ст. 167);

- освобождение работника от работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст. 170);

- направление работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы (ст. 187);

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями (ст. 212);

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями (ст. 219);

- перевод работника с его согласия на работу в другую организацию в случае приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220);

- отпуск по уходу за ребенком (ст. 256);

- участие работника в забастовке (ст. 414).

На время отсутствия работника на работе по любой из указанных причин работодатель вправе принять на его рабочее место и должность другого наемного работника, заключив с ним срочный трудовой договор на время отсутствия постоянного работника на работе.

Очевидно, что срочный трудовой договор должен заключаться и для замещения работника, длительное время отсутствующего на работе в связи с привлечением его к уголовной ответственности и применением к нему меры пресечения, исключающей возможность продолжения работы (например, содержание под стражей), а также работников, длительное время отсутствующих на работе по неизвестным причинам. С последними трудовой договор может быть прекращен по п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ: "...смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим", но только после вступления в законную силу решения суда, которым работник либо работодатель признаны безвестно отсутствующими или объявлены умершими. В соответствии с гражданским законодательством гражданин может быть по заявлению заинтересованного лица признан судом безвестно отсутствующим, если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания (ст. 42 ГК РФ), или объявлен судом умершим, если в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение пяти лет (ст. 45 ГК РФ), в порядке, предусмотренном ст. 276 - 280 ГПК РФ[[32]](#footnote-32).

Вторая группа причин заключения срочного трудового договора - это временный характер работ, для выполнения которых нанимается работник. К этой группе видов срочного трудового договора следует отнести трудовые договоры, заключаемые[[33]](#footnote-33):

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- на время выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы);

- для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств.

Третья группа срочных трудовых договоров отличается особым правовым статусом или особыми признаками его сторон - работника или работодателя, что в силу прямого законодательного указания требует или допускает по соглашению с ними заключение трудового договора на определенный срок. К таким лицам относятся:

- пенсионеры по возрасту;

- лица, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональные спортсмены в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- лица, избранные на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;

- руководители, заместители руководителей и главные бухгалтеры организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности:

- лица, обучающиеся по очной форме обучения;

- лица, поступающие на работу по совместительству и некоторые другие категории работников.

Четвертую группу срочных трудовых договоров будут составлять договоры, временный характер которых определяется особыми условиями места нахождения организации или работы либо особенностями организации, в которой такая работа выполняется. К этой группе будут относиться срочные трудовые договоры, заключаемые с лицами[[34]](#footnote-34):

- поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

- поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);

- направляемыми на работу за границу;

- направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

Согласно разъяснению Пленума Верховного Суда РФ, данному в Постановлении от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", работодатель не может игнорировать правила заключения срочного трудового договора, установленные ст. 58 ТК РФ. В случае возникновения спора работодатель обязан представить доказательства того, что трудовые отношения с работником не могут быть установлены на неопределенный срок по причине характера работы или условий ее выполнения (п. 13 Постановления Пленума ВС РФ)[[35]](#footnote-35).

В свете этого разъяснения неправомерным будет заключение срочного трудового договора для выполнения работы, которая является для организации постоянной, обычной, соответствующей основным направлениям ее деятельности, закрепленным в уставе. Примером такого рода работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, ст. 59 ТК РФ называет проведение реконструкции, монтажа, пусконаладочных работ. Это могут быть и другие работы, например, ремонтные, строительные. Однако все они должны выходить за рамки обычной (основной) деятельности организации. Только для выполнения таких работ могут заключаться срочные трудовые договоры[[36]](#footnote-36).

К числу работ, которые могут выполняться по срочному трудовому договору, в соответствии с требованиями, установленными в ст. 58 ТК РФ, могут относиться работы, которые хотя и осуществляются в рамках обычной деятельности организации, но в объеме, выходящем за пределы нормальной деятельности организации, например, в связи с необходимостью временного расширения производства или объема оказываемых услуг. Заключение срочного трудового договора для выполнения таких работ будет правомерным при условии, если заведомо известно, что потребность расширения производства или объема оказываемых услуг будет продолжаться не более одного года.

Существенное отличие срочного трудового договора от бессрочного, заключаемого на неопределенный срок, усматривается в особенностях его расторжения по инициативе работодателя. Срочный трудовой договор может быть расторгнут работодателем по истечении его срока без учета желания и интересов работника, в упрощенном порядке, который требует от работодателя лишь одного - чтобы он предупредил работника о предстоящем увольнении в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

При этом основанием расторжения срочного трудового договора будет истечение его срока. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу. Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона[[37]](#footnote-37).

Кроме названных выше основных видов трудового договора, дифференцируемых в зависимости от продолжительности их действия, возможно подразделение их также по особенностям юридических фактов, вызывающих трудовые отношения. Например, в ст. 16 - 19 ТК РФ заявлено, что в случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность;

- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

- назначения на должность или утверждения в должности;

- направления на работу в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;

- судебного решения о заключении трудового договора.

Трудовые отношения между работником и работодателем могут возникнуть также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

2.3. Характеристика иных видов трудовых договоров

Как уже отмечалось, значительное количество видов трудового договора названы в главах раздела XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников" ТК РФ. Это трудовые договоры с женщинами и другими лицами с семейными обязанностями (глава 41), с работниками в возрасте до 18 лет (глава 42), с руководителями организации (глава 43), работающими вахтовым методом (глава 47). Значительной спецификой отличаются трудовые договоры с работниками-совместителями (глава 44), с надомниками (глава 49), в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах (глава 50).

Самостоятельной и достаточно актуальной разновидностью трудовых договоров являются трудовые договоры, заключаемые с работниками, работающими у работодателей - физических лиц (глава 48 ТК РФ), которые, в свою очередь, подразделяются на два вида. Первый из них специфичен тем, что работодателем в нем выступает гражданин, не являющийся индивидуальным предпринимателем, а второй - тем, что работодателем в нем является индивидуальный предприниматель[[38]](#footnote-38).

Как установлено в ст. 303 ТК РФ, при заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную Трудовым кодексом или иным федеральным законом работу, определенную этим договором.

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и работодателя, предусмотренные трудовым законодательством. По такому договору работодатель - физическое лицо обязан[[39]](#footnote-39):

- оформить трудовой договор с работником в письменной форме;

- уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;

- оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок. Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков в этом случае определяются по соглашению между работником и работодателем - физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом (ст. 305 ТК РФ). Однако на практике эти законодательные положения далеко не всегда соблюдаются, особенно в так называемом частном секторе, когда работник нанимается на работу к физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, для выполнения преимущественно домашних работ в хозяйстве работодателя по обслуживанию его индивидуальных потребностей или потребностей членов его семьи. По такому договору работник поступает на работу к работодателю-"хозяину" в качестве домработницы, няни, садовника, охранника, телохранителя, шофера и т.д. Потребность в таких работниках увеличивается по мере расслоения общества, роста благосостояния наиболее имущих его представителей[[40]](#footnote-40).

Существенным отличием такого трудового договора является то, что трудовые функции (трудовые обязанности) наемных работников в хозяйстве гражданина-работодателя обычно определяются интересами последнего, его личным усмотрением. Хозяин-работодатель сам определяет объем и продолжительность работы работника, форму, размер и периодичность ее оплаты, время и продолжительность отдыха работника, другие существенные условия труда, руководствуясь при этом своими интересами, не задумываясь о соответствии их требованиям трудового законодательства, с которым, как правило, бывает не знаком в необходимой степени.

Что касается работника, который, как правило, еще меньше осведомлен в вопросах трудового права или вообще не проявляет интереса к нему, в том числе и к нормам, определяющим его трудовые права, то ему остается лишь согласиться с условиями труда, установленными "хозяином", и работать у него либо не согласиться. При втором варианте трудовые отношения не возникают.

Но и в случае когда гражданин как работник и хозяин как работодатель достигают соглашения по основным условиям работы, возникающие между ними отношения трудно назвать трудовыми, если трудовой договор как письменный документ, предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации, между ними не был заключен и не зарегистрирован надлежащим образом, что на практике является обычным делом. Отношения сторон, основанные на устном соглашении, не получают юридического оформления, свойственного правовым отношениям, не выходят за рамки личных отношений. Возникающие при этом взаимные обязательства сторон обеспечиваются исключительно самими сторонами исходя из степени их добросовестности, имеющихся возможностей и других индивидуальных качеств[[41]](#footnote-41).

Несоблюдение письменной формы трудового договора существенно затрудняет или вообще делает невозможным государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства в сфере использования труда наемных работников индивидуальными работодателями, лишает работников гарантированных государством прав, социальных льгот и защиты от возможных злоупотреблений со стороны хозяина. В качестве примера можно привести дело Г., бывшего офицера милиции, который после увольнения на пенсию по выслуге лет поступил на работу к индивидуальному предпринимателю охранником в его домашнее хозяйство с окладом в 2500 руб. в месяц. Для Г. условия работы первоначально были приемлемыми, поскольку другой оплачиваемой работы в местности его проживания не было. Но вскоре после начала работы охранником хозяин потребовал, чтобы Г. вскопал земельный участок перед домом, а в дальнейшем за ту же ранее установленную плату выгуливал его собаку. Через некоторое время хозяин заявил, что в услугах Г. больше не нуждается, что уже подыскал себе другого работника. На просьбу Г. выплатить ему заработную плату за отработанный месяц хозяин ответил отказом, заявив, что ничего ему не должен, так как обусловленную соглашением работу Г. выполнял некачественно, письменный договор между ними не заключался. Кроме того, он взял Г. не на постоянную работу, а для испытания, с целью проверить его умение ухаживать за собакой. Это испытание Г., по мнению "хозяина", не выдержал, так как между ним и собакой не возникли хорошие отношения.

При правовой оценке подобных случаев следует учитывать разъяснение Верховного Суда РФ, содержание которого сводится к тому, что если между наемным работником и работодателем сложились отношения, которые подпадают под признаки трудовых, то они таковыми и должны считаться, независимо от того, был ли заключен между сторонами письменный трудовой договор в надлежащей форме или не был. Вполне четко решен этот вопрос и в ч. 2 ст. 67 ТК РФ, где сказано, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

От трудового договора граждан на работу в домашнем хозяйстве других граждан или по удовлетворению индивидуальному потребностей последних следует отграничивать трудовой договор граждан с гражданами - индивидуальными предпринимателями. В свете изменений, внесенных в Трудовой кодекс Российской Федерации Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, данный трудовой договор практически перестал отличаться от трудового договора с работодателем - юридическим лицом (организацией).

В зависимости от субъектов трудового договора, как уже отмечалось, можно выделить значительное количество видов трудового договора, которые могут быть дифференцированы на подвиды.

Так, могут быть дифференцированы самостоятельные виды (подвиды) трудового договора с руководителями организаций, причем по разным основаниям. В основу такого подразделения может быть положена организационно-правовая форма организации как юридического лица, возглавляемой руководителем, деление юридических лиц в зависимости от их уставной цели на коммерческие и некоммерческие организации. Среди трудовых договоров с руководителями организаций выделяются трудовые договоры с руководителями государственных и муниципальных унитарных предприятий, с руководителями банков, производственных и потребительских кооперативов, религиозных и общественных объединений.

Особыми видами трудового договора следует считать и трудовые договоры с иностранными гражданами, работающими у работодателей - физических или юридических лиц на территории Российской Федерации. Отличает этот договор то, что его заключению должно предшествовать получение иностранным гражданином, желающим трудоустроиться на территории Российской Федерации, разрешения на жительство и работу.

Порядок получения такого разрешения на работу установлен утвержденным Правительством РФ 30 декабря 2002 г. Положением о выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на работу.

Таким образом, каждый вид трудового договора отличается особенностями, которые сказываются на основаниях и порядке его заключения, изменения, прекращения, на правах и обязанностях наемных работников и работодателей, на развитии экономики, предпринимательства, а в конечном счете на благополучии общества и его членов.

**Заключение**

Итак, рассмотрев все поставленные перед нами вопросы можно сделать следующие выводы.

Определение понятия трудового договора дано в ст. 56 ТК РФ. Однако приведенное определение трудового договора как соглашения между работодателем и работником применимо далеко не во всех случаях, так как трудовым договором помимо соглашения могут называться и другие явления, на что обращается внимание в научной и учебной литературе по трудовому праву.

Многозначность термина "трудовой договор" сама по себе уже предполагает наличие не одного, а нескольких видов трудового договора, существенно различающихся между собой или представляющих разные явления социально-правовой действительности.

Однако выделение видов трудового договора сопряжено с определенными трудностями, существование которых обусловлено уже тем, что действующий Трудовой кодекс Российской Федерации не пользуется термином "вид трудового договора", такое словосочетание в нем не встречается. Но сами по себе виды и разновидности трудового договора в Трудовом кодексе Российской Федерации не только выделяются, но и широко используются для дифференциации прав и обязанностей участников трудовых отношений и в иных целях.

Большое количество видов трудового договора как правового отношения выделяет Трудовой кодекс Российской Федерации по половым, семейным, возрастным, социальным и иным особенностям работников, особенностям работодателей, условиям и месту выполняемой работы и другим критериям.

Но наибольшее внимание в практике установления и регулирования трудовых отношений уделяется двум видам трудовых договоров как длящихся видов трудового отношения - трудовому договору, заключаемому на неопределенный срок, и срочному трудовому договору. И это не случайно, так как каждый из них по-разному определяет социально-правовой статус наемного работника - либо в качестве постоянного работника, либо в качестве временного, что в свою очередь обусловливает отношение работника к работе, его взаимоотношения с работодателем и трудовым коллективом данного работодателя, сказывается на правах и взаимных обязательствах работника и работодателя, перспективах их трудового, социального и иного сотрудничества.

Трудовой договор на неопределенный срок, предусмотренный в п. 1 ст. 58 ТК РФ, является основным и наиболее распространенным видом трудового договора. Он в наибольшей степени отвечает интересам работы (производства) и работника, так как обеспечивает стабильность трудовых отношений, уверенность работника в своем положении, наиболее полно гарантирует ему права, льготы и преимущества, предусмотренные законодательством и связанные с трудовой деятельностью. Заключив трудовой договор на неопределенный срок, работник получает возможность самому решать вопрос о продолжительности его сохранения, времени его прекращения по своему желанию. А работодатель, напротив, может расторгнуть такой трудовой договор в одностороннем порядке при отсутствии согласия работника только в случаях, прямо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами или соглашением сторон.

Признавая за трудовым договором, заключенным на неопределенный срок, наиболее желаемую форму установления трудовых отношений, Трудовой кодекс требует, чтобы трудовые договоры заключались, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться лишь тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и только в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по усмотрению и соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Также считается заключенным на неопределенный срок трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом. Особо закон (ч. 6 ст. 58 ТК РФ) запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Таким образом, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок во всех случаях, если при его заключении стороны не оговорили срок его действия и если в приказе (распоряжении) работодателя о приеме работника на работу, а также в письменном трудовом договоре, подписанном работодателем и работником, отсутствует четко выраженное условие об ограничении действия трудового договора во времени.

На практике порой, особенно у работодателей - физических лиц, трудовой договор, подлежащий заключению на неопределенный срок, подменяется срочным трудовым договором в целях уклонения работодателя от предоставления работнику льгот и гарантий, предусмотренных законодательством, например, предоставления оплачиваемого отдыха. При оценке таких случаев следует руководствоваться ч. 6 ст. 58 ТК РФ, которая гласит: "Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок".

Трудовой договор на определенный срок (срочный трудовой договор), в отличие от трудового договора на неопределенный срок, заключается на ограниченный промежуток времени, который не может превышать пяти лет.

В настоящее время все обстоятельства, влекущие заключение срочного трудового договора, поделены на две группы. Первая группа обстоятельств – обязательные условия заключения срочного трудового договора - указана в ч. 1 ст. 59 ТК РФ. При этом отметим, что ч. 1 ст. 59 ТК РФ регламентирующая 12 обязательных (законных) оснований (условий) заключения срочного трудового договора вызывает достаточно много споров. Укажем лишь на некоторые из них.

Так, много споров на практике вызывал ранее и, думаю, будет порождать в будущем п. 2 ч. 1 ст. 59 ТК РФ, в соответствии с которым срочный трудовой договор заключается "на время выполнения временных (до двух месяцев) работ". В ТК РФ имеется гл. 45 "Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев". Вместе с тем, к сожалению, в данной главе законодателем не дается толкование оценочного понятия "временна я работа". В то же время, например, ст. 293 ТК РФ дает толкование оценочного понятия "сезонная работа". На практике это обычно приводит к тому, что трудовой договор заключают на срок до двух месяцев с целью своеобразного и незаконного "испытания" работника, хотя работа по своему характеру является постоянной. На мой взгляд, в случае установления в суде подобных фактов и расторжения с работником трудового договора по истечении его срока работник должен быть на работе восстановлен.

В этой связи, во-первых, полагаю, срочный трудовой договор может быть заключен по закону на время выполнения временных (до двух месяцев) работ лишь в том случае, если работа по своим характеристикам действительно носит временный характер. Во-вторых, с целью избежания возможного злоупотребления работодателя правом на заключение срочного трудового договора на время выполнения временных (до двух месяцев) работ предлагаю в гл. 45 ТК РФ дать аутентичное толкование оценочного понятия "временная работа".

С позиции языкового толкования оценочное понятие "временный" означает "ограниченный временем, не вечный, преходящий, непостоянный". Исходя из языкового толкования оценочного понятия "временный" предлагаю в ст. 289 ТК РФ, находящейся в гл. 45 "Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев", дать следующее аутентичное толкование оценочного понятия "временная работа": "Временными признаются работы, которые в силу объективных организационных, технологических, профессиональных и иных условий выполняются в течение периода, не превышающего двух месяцев".

Пункт 4 ч. 1 ст. 59 ТК РФ устанавливает четвертое обязательное основание (условие) срочного трудового договора - "с лицами, направляемыми на работу за границу". Как представляется, данный пункт требует своей дальнейшей конкретизации - уточнения и детализации. Во-первых, возникает вопрос: что означает оценочное понятие "направляемые на работу за границу"? Направляемые кем и куда? Работодатель может создать за границей обособленное подразделение - представительство или филиал. В этом случае, думаю, ранее заключенный трудовой договор с работником, который будет работать в обособленном подразделении работодателя за границей, должен не расторгаться и заключаться другой срочный трудовой договор, а по соглашению сторон необходимо изменять его обязательные условия. Работодатель также может создать за границей другое юридическое лицо. Однако в данном случае, скорее всего, во-первых, будет действовать не российское трудовое и гражданское право, а право страны места нахождения юридического лица. Работник может направляться работодателем на работу в иностранное юридическое лицо. Полагаю, в этом случае также по общему правилу применяется право страны места нахождения юридического лица. Обратное может быть установлено только в межгосударственных договорах. Работник также может быть направлен на работу за границу, например, в российское посольство или консульство, на территории которых действует специальный экстерриториальный правовой режим. Однако в этом случае применяется гл. 53 "Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей". Так, согласно ст. 338 ТК РФ "с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, заключается трудовой договор на срок до трех лет. По окончании указанного срока трудовой договор может быть перезаключен на новый срок".

В связи с изложенными правовыми аргументами предлагаю, во-первых, провести дальнейшее системное изучение всех нормативных правовых актов, регулирующих данные спорные правоотношения. Во-вторых, конкретизировать п. 4 ч. 1 ст. 59 ТК РФ с учетом гл. 53 ТК РФ и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Пункт 5 ч. 1 ст. 59 ТК РФ предусматривает пятое обязательное основание (условие) для заключения срочного трудового договора: "...для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пуско-наладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг".

Во-первых, по существу в п. 5 ч. 1 ст. 59 ТК РФ установлено не одно, а два различных основания (условия) трудового договора. На мой взгляд, с позиции надлежащей юридической техники такое решение законодателя нельзя рассматривать как желательное и возможное. На практике это будет неизбежно способствовать нарушению трудовых прав и законных интересов работников. Во-вторых, примененное законодателем весьма абстрактное оценочное понятие "обычная деятельность" без его толкования также может привести к серьезным нарушениям трудовых прав и законных интересов работников.

Вызывает сомнение второе основание (условие) заключения срочного трудового договора, установленное п. 5 ч. 1 ст. 59 ТК РФ, - для работ "связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг". Во-первых, п. 2 ч. 1 ст. 59 ТК РФ устанавливает другой срок "временных" работ - до двух месяцев. Во-вторых, как подчеркивалось выше, по своему характеру действительно временные работы не могут быть основаны на выполнении работодателем постоянных уставных функций. В-третьих, примененное законодателем оценочное понятие "заведомо временное расширение производства или объема оказываемых услуг" также является весьма дискуссионным. В действительности работодатель, приступая к выполнению каких-либо работ или услуг, вряд ли может "заведомо" с абсолютной точностью определить их "временный" характер. Только рынок сможет подтвердить необходимость и рентабельность выполнения тех или иных работ либо услуг. В связи с изложенными теоретическими и правовыми аргументами и возражениями предлагаю п. 5 ч. 1 ст. 59 ТК РФ признать утратившим силу.

Пункт 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ устанавливал восьмое, на мой взгляд, весьма спорное обязательное основание (условие) для заключения срочного трудового договора - "для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника". Вместе с тем системное толкование ТК РФ и ГК РФ, полагаю, позволяет сделать другой вывод. Так, во-первых, "трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции..." (выделено автором) (ст. 56 ТК РФ). Таким образом, работник поступает на работу для выполнения трудовой функции, обусловленной трудовым договором, а не для "выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника". На мой взгляд, необходимо разграничивать трудовые правоотношения работника и работодателя с гражданско-правовыми правоотношениями юридического лица с гражданином, направленными на стажировку или иную форму обучения. Поскольку стажировка - это форма обучения, а не работы, постольку, полагаю, она должна быть оформлена не трудовым, а гражданско-правовым договором. Если же стороны приходят к соглашению также и о выполнении стажером какой-либо трудовой функции, то в этом случае, по-моему, кроме гражданско-правового договора об обучении может быть также заключен и трудовой договор на общих основаниях.

Во-вторых, весьма дискуссионной представляется и возможность "выполнения работ, непосредственно связанных... с профессиональным обучением работника". Профессиональное обучение работника скорее можно связать не с "выполнением работ", а с какой-либо формой обучения с отрывом или без отрыва от работы. В связи с изложенными правовыми возражениями предлагаю п. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ признать утратившим силу.

Наконец, п. 12 ч. 1 ст. 59 ТК РФ установил: срочный трудовой договор заключается "в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами". Например, согласно ч. 14 ст. 332 ТК РФ "с проректорами высшего учебного заведения заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, совпадает со сроком окончания полномочий ректора". Как представляется, в случае заключения срочного трудового договора с работником в соответствии с п. 12 ч. 1 ст. 59 в трудовом договоре необходимо точно указывать соответствующие статьи ТК РФ и других федеральных законов. Поскольку трудовые права работников могут быть ограничены только федеральным законом (ч. 3 ст. 55 Конституции РФ), постольку срочный трудовой договор нельзя заключать по основаниям (условиям), предусмотренным подзаконными нормативными правовыми актами и законами субъектов Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Кроме обязательных оснований (условий) для заключения срочного трудового договора, ч. 2 ст. 59 ТК РФ предусматривает также 10 возможных оснований (условий), в соответствии с которыми по "соглашению" сторон может заключаться срочный трудовой договор. Более того, второе предложение ч. 2 ст. 58 ТК РФ, думаю, весьма спорно устанавливает: "В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения".

Думаю, данные правовые нормы нарушают как международное трудовое право, так и Конституцию РФ. Во-первых, Рекомендация МОТ N 166, принятая 22 июня 1982 г., "О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя" предлагает ограничивать срочные трудовые договоры только случаями, когда необходимость их заключения основывается на характере предстоящей работы, условиях ее выполнения или интересах работника. Во-вторых, ч. 3 ст. 55 Конституции РФ гарантирует: права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только федеральным законом, а не "соглашением" сторон. В связи с изложенными правовыми аргументами предлагаю второе предложение ч. 2 ст. 58 ТК РФ признать утратившим силу как не соответствующее международному трудовому праву и Конституции РФ.

Существенное отличие срочного трудового договора от бессрочного, заключаемого на неопределенный срок, усматривается в особенностях его расторжения по инициативе работодателя. Срочный трудовой договор может быть расторгнут работодателем по истечении его срока без учета желания и интересов работника, в упрощенном порядке, который требует от работодателя лишь одного - чтобы он предупредил работника о предстоящем увольнении в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

**Список литературы**

Конституция РФ от 12.12.1993 // Российская газета. – 1993.- 25 декабря.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. N 197-ФЗ // Собрании законодательства РФ. - 2002. - N 1 (часть I). - Ст. 3.

Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации») // Вестник Верховного Суда РФ. – 2004. - № 3. – С. 21-24.

Анисимов Л.Н. Трудовой договор, трудовые отношения // Трудовое право. – 2008. - № 4. – С. 67-78.

Анисимов Л.Н. Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений // Право и экономика. – 2008. - № 3. – С. 14-16.

Беляева М. О срочных трудовых договорах: размышления экономиста или о срочных трудовых договорах: размышления над цифрами // Трудовое право. – 2007. - № 3. – С. 53-56.

Бойченко Т.А. Незаконное заключение срочного трудового договора // Трудовые споры. – 2007. - № 11. – С. 40-44.

Власов В.И. Заключение трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации // Гражданин и право. – 2006. - № 4. – С. 14-15.

Волкова А.Б. Трудовой договор между физическими лицами // Трудовые споры. – 2007. - № 10. – С. 32-37.

Головина С.Ю. Дефекты Трудового кодекса России и способы их устранения // Юрист. -2008. - № 4. – С. 23-26.

Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – М.: Проспект, 2004. – 780 с.

Долова А.З. Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений // Право и государство: теория и практика. – 2007. - № 5. – С. 34-43.

Егоров В.И., Харитонова Ю.В. Трудовой договор: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2007. – 197 с.

Ершова Е.А. Спорные теоретические и практические правовые вопросы заключения трудового договора // Трудовое право. – 2007. - № 3. – С. 37-52.

Ершова Е.А. Заключение срочного трудового договора // Трудовое право. – 2007. - № 2. – С. 64-81.

Захаров А. Срочный трудовой договор // Право и экономика. – 2008. - № 1. – С. 87-91.

Катвицкая М.Ю. Особенности срочного трудового договора // Трудовое право. – 2008. - № 3. – С. 30-41.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М.: Городец, 2007. – 781 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. - М.: Юристъ, 2005. – 684 с.

Кондратьева Е.В. Трудовой договор (заключение, изменение, прекращение): практическое пособие. М.: Омега-Л, 2006. – 221.

Петров А.Я. Трудовой договор - институт современного российского трудового права // Трудовое право. - 2008. - № 1. – С. 53-59.

Пресняков М. Социальные гарантии работнику при заключении срочного трудового договора // Право и экономика. – 2008. - № 5. – С. 83-87.

Сосна Б., Варварич Ш. Правовое регулирование заключения трудовых договоров // Юрист. – 2007. - № 3. – С. 46-49.

Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. - М.: Проспект, 2004. – 651 с.

Хохлов Е.Б. Правовое регулирование трудовых отношений в современных условиях: проблемы теории и практики. – Спб., 2007. – 216 с.

Щур-Труханович Л.В. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования. – М.: Эксмо, 2006. – 122 с.

1. Власов В.И. Заключение трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации // Гражданин и право. – 2006. - № 4. – С. 14-15. [↑](#footnote-ref-1)
2. Анисимов Л.Н. Трудовой договор, трудовые отношения // Трудовое право. – 2008. - № 4. – С. 67. [↑](#footnote-ref-2)
3. Щур-Труханович Л.В. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования. – М.: Эксмо, 2006. – С. 12. [↑](#footnote-ref-3)
4. Хохлов Е.Б. Правовое регулирование трудовых отношений в современных условиях: проблемы теории и практики. – Спб., 2007. – С. 21. [↑](#footnote-ref-4)
5. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – М.: Проспект, 2004. – С. 180. [↑](#footnote-ref-5)
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. - М.: Юристъ, 2005. - С. 81. [↑](#footnote-ref-6)
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М.: Городец, 2007. – С. 212. [↑](#footnote-ref-7)
8. Сосна Б., Варварич Ш. Правовое регулирование заключения трудовых договоров // Юрист. – 2007. - № 3. – С. 46. [↑](#footnote-ref-8)
9. Анисимов Л.Н. Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений // Право и экономика. – 2008. - № 3. – С. 14. [↑](#footnote-ref-9)
10. Беляева М. О срочных трудовых договорах: размышления экономиста или о срочных трудовых договорах: размышления над цифрами // Трудовое право. – 2007. - № 3. – С. 54. [↑](#footnote-ref-10)
11. Головина С.Ю. Дефекты Трудового кодекса России и способы их устранения // Юрист. -2008. - № 4. – С. 24. [↑](#footnote-ref-11)
12. Долова А.З. Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений // Право и государство: теория и практика. – 2007. - № 5. – С. 34. [↑](#footnote-ref-12)
13. Кондратьева Е.В. Трудовой договор (заключение, изменение, прекращение): практическое пособие. М.: Омега-Л, 2006. – С. 52. [↑](#footnote-ref-13)
14. Егоров В.И., Харитонова Ю.В. Трудовой договор: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2007. – С. 47. [↑](#footnote-ref-14)
15. Петров А.Я. Трудовой договор - институт современного российского трудового права // Трудовое право. - 2008. - № 1. – С. 54. [↑](#footnote-ref-15)
16. Ершова Е.А. Спорные теоретические и практические правовые вопросы заключения трудового договора // Трудовое право. – 2007. - № 3. – С. 44. [↑](#footnote-ref-16)
17. Анисимов Л.Н. Трудовой договор, трудовые отношения // Трудовое право. – 2008. - № 4. – С. 73. [↑](#footnote-ref-17)
18. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. - М.: Проспект, 2004. - С. 113 - 121. [↑](#footnote-ref-18)
19. Сосна Б., Варварич Ш. Правовое регулирование заключения трудовых договоров // Юрист. – 2007. - № 3. – С. 49. [↑](#footnote-ref-19)
20. Анисимов Л.Н. Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений // Право и экономика. – 2008. - № 3. – С. 14. [↑](#footnote-ref-20)
21. Головина С.Ю. Дефекты Трудового кодекса России и способы их устранения // Юрист. -2008. - № 4. – С. 25. [↑](#footnote-ref-21)
22. Ершова Е.А. Спорные теоретические и практические правовые вопросы заключения трудового договора // Трудовое право. – 2007. - № 3. – С. 47. [↑](#footnote-ref-22)
23. Петров А.Я. Трудовой договор - институт современного российского трудового права // Трудовое право. - 2008. - № 1. – С. 57. [↑](#footnote-ref-23)
24. Петров А.Я. Трудовой договор - институт современного российского трудового права // Трудовое право. - 2008. - № 1. – С. 54. [↑](#footnote-ref-24)
25. Егоров В.И., Харитонова Ю.В. Трудовой договор: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2007. – С. 59. [↑](#footnote-ref-25)
26. Ершова Е.А. Заключение срочного трудового договора // Трудовое право. – 2007. - № 2. – С. 65. [↑](#footnote-ref-26)
27. Захаров А. Срочный трудовой договор // Право и экономика. – 2008. - № 1. – С. 88. [↑](#footnote-ref-27)
28. Пресняков М. Социальные гарантии работнику при заключении срочного трудового договора // Право и экономика. – 2008. - № 5. – С. 86. [↑](#footnote-ref-28)
29. Катвицкая М.Ю. Особенности срочного трудового договора // Трудовое право. – 2008. - № 3. – С. 31. [↑](#footnote-ref-29)
30. Бойченко Т.А. Незаконное заключение срочного трудового договора // Трудовые споры. – 2007. - № 11. – С. 40. [↑](#footnote-ref-30)
31. Беляева М. О срочных трудовых договорах: размышления экономиста или о срочных трудовых договорах: размышления над цифрами // Трудовое право. – 2007. - № 3. – С. 55. [↑](#footnote-ref-31)
32. Ершова Е.А. Заключение срочного трудового договора // Трудовое право. – 2007. - № 2. – С. 68. [↑](#footnote-ref-32)
33. Захаров А. Срочный трудовой договор // Право и экономика. – 2008. - № 1. – С. 89. [↑](#footnote-ref-33)
34. Захаров А. Срочный трудовой договор // Право и экономика. – 2008. - № 1. – С. 90. [↑](#footnote-ref-34)
35. Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2004. - № 6. [↑](#footnote-ref-35)
36. Ершова Е.А. Заключение срочного трудового договора // Трудовое право. – 2007. - № 2. – С. 76. [↑](#footnote-ref-36)
37. Захаров А. Срочный трудовой договор // Право и экономика. – 2008. - № 1. – С. 91. [↑](#footnote-ref-37)
38. Волкова А.Б. Трудовой договор между физическими лицами // Трудовые споры. – 2007. - № 10. – С. 32. [↑](#footnote-ref-38)
39. Волкова А.Б. Трудовой договор между физическими лицами // Трудовые споры. – 2007. - № 10. – С. 34. [↑](#footnote-ref-39)
40. Волкова А.Б. Трудовой договор между физическими лицами // Трудовые споры. – 2007. - № 10. – С. 36. [↑](#footnote-ref-40)
41. Долова А.З. Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений // Право и государство: теория и практика. – 2007. - № 5. – С. 42. [↑](#footnote-ref-41)