

**Ануфриева Ольга Павловна**

Магистрант

**Направление:** Юриспруденция

**Магистерская программа:** Гражданское право; семейное право; международное частное право

### **К вопросу о трудовом договоре**

**Аннотация.** В данной статье на основании изучения теоретического и практического материала проанализирован институт трудового договора, в частности, его основные понятия, проблемы правового регулирования прекращения трудового договора.

**Ключевые слова:** работодатель, трудовой договор, гражданско-правовой договор, стороны трудового договора, содержание трудового договора, правовое регулирование.

Трудовой договор определен как трудо-правовой институт, имеющий неоднозначную правовую природу и способный изменять свою сущность в зависимости от специфики трудовых правоотношений, который он регулирует в каждом конкретном случае. Данное определение трудового договора основано на дифференциации субъективных и объективных условий заключения трудового договора, что порождает в свою очередь различные виды трудового договора.

Отмечая в целом взвешенность современного подхода к установлению содержания трудового договора, тем не менее, нельзя оставить без внимания недостатки нормативного определения перечня основных условий трудового договора. Традиционно структура договора выражается через его необходимые и дополнительные условия. К числу необходимых условий трудового договора относятся условия, определяющие природу трудовых отношений, по которым стороны должны обязательно достичь соглашения и выразить его в письменной

форме: это условие о месте работы и условие о трудовой функции. В число необходимых также должно быть включено условие о заработной плате (поскольку в системе рыночных отношений государство перестало в централизованном и обязательном для всех порядке устанавливать размер заработной платы), а с некоторыми оговорками может быть включено условие о времени начала работы.

К дополнительным условиям трудового договора, которые могут быть включены в трудовой договор, относятся характеристики условий труда и соответствующие им компенсации и льготы, режим труда и отдыха, виды и условия социального страхования, а также условие об испытании, о неразглашении коммерческой тайны [4, с. 1341].

Анализ содержания заключаемых в настоящее время трудовых договоров показало, что в большинстве из них место работы работника обозначается наименованием предприятия-работодателя без указания его территориальной принадлежности. В основном такой подход к определению данного условия трудового договора объясняется тем, что сведения о месте нахождения организации (ее адресе) приводится в составе реквизитов работодателя, и поэтому нет необходимости указывать его непосредственно в тексте договора в качестве отдельного положения.

Поэтому условие о месте работы в трудовом договоре должно формулироваться явным образом, позволяющим определить договоренность сторон трудового договора относительно границ конкретного населенного пункта или иного административного территориального образования, на территории которого работнику надлежит выполнять свою трудовую функцию, и не допускающим возможности произвольного изменения работодателем этой договоренности.

В свою очередь источники трудового права многочисленны и многообразны, их можно классифицировать по характеру принятия, по сфере действия, по юридической силе. Тогда как трудовой договор является способом реализации принципа свободы труда, а также места труда. Заключая трудовой

договор, гражданин реализует предоставленное ему Конституцией Российской Федерации право свободно выбирать работу в соответствии со своими способностями, профессией и квалификацией. Для работодателя право заключать трудовые договоры означает возможность подбирать таких работников, которые по своим профессиональным и деловым качествам соответствуют поручаемой работе, являются наиболее квалифицированными и опытными работниками.

Трудовой договор заключается для выполнения работником определенной трудовой функции.

Гражданско-правовыми договорами являются договор подряда, договор на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, договор возмездного оказания услуг [2, с. 118].

Гражданско-правовые договоры, в отличие от трудовых, заключаются для выполнения определенной работы, целью которой является получение конечного результата труда по времени или по объему.

Достижение же конечного результата влечет за собой прекращение договора.

В ст. 37 Конституции РФ закреплена свобода труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию без какой-либо дискриминации, при запрещении принудительного труда. Из данного положения вытекает принцип свободы трудового договора. Этот принцип пронизывает как нормы права о приеме на работу, так и нормы о переводах, увольнении. Трудовой договор является той юридической формой, которая в максимальной мере предоставляет возможность работнику и работодателю для свободного осуществления интересов и потребностей.

Трудовой договор – это договор личного характера, т.к. работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это сделать через другое лицо. Поэтому данный договор охраняет личность работника от незаконных условий труда, его здоровье, честь и достоинство.

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

Основная функция трудового договора – создать действие во времени трудового правоотношения, регулировать его. Суть трудового договора состоит в том, что работник берет на себя обязательство трудиться на определенного нанимателя в обмен на заработную плату и при наличии юридического подчинения (зависимости) [1, с. 29].

Только с заключением трудового договора гражданин становится членом коллектива данной организации и подчиняется внутреннему трудовому распорядку, режиму труда. Этим он отличается от смежных договоров гражданского права, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского).

Оформляя трудовые отношения посредством трудового договора, работник защищен от недобросовестных работодателей, именно потому, что только данный договор является единственным основанием для признания трудовых отношений между работником и работодателем и ссылаться на права и обязанности, предусмотренные ТК, можно лишь в случае заключения указанного договора.

Именно поэтому, на современном этапе реформирования трудового законодательства такое сложное и многогранное явление, как трудовой договор, неизбежно порождающее множество противоречий в правоприменительной практике, требует самого пристального внимания и осмысления многих правовых категорий.

Под содержанием трудового договора понимаются включенные в него сведения и условия, определяющие права и обязанности его сторон – работника и работодателя. Самый главный документ во взаимоотношениях работодателя и работника – это, конечно же, трудовой договор. Грамотно составленный, он способен защищать права как работника, так и работодателя. В зависимости от того, насколько четко определены условия трудового договора и правильно он оформлен, настолько плодотворной и бесконфликтной будет дальнейшая

работа с конкретным сотрудником и, как следствие, организации в целом. Поэтому необходимо, с одной стороны, соблюдать все установленные законодательством нормы, а с другой – ясно представлять последствия того или иного условия, включенного в трудовой договор.

Реализуя принцип свободы труда и право на выбор вида и рода деятельности, граждане чаще всего вступают в трудовые правоотношения на основе заключенного трудового договора с работодателями. После этого работник и работодатель подпадают под сферу действия норм трудового права. Анализ действующих норм трудового законодательства, судебной и иной юридической практики позволят выделить ряд проблемных аспектов заключения трудового договора: согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор; если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, такой отказ является обоснованным; отказ работодателя в заключение трудового договора с лицом, являющимся гражданином РФ, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным.

Наряду с этим, в практике зачастую встречаются и ситуации, когда прекращение трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Однако в соответствии с ч. 1 ст. 79 ТК во взаимосвязи с положениями ч. 4 ст. 58 ТК работодатель утрачивает право расторгнуть с работником срочный трудовой договор при наступлении события, с которым связано истечение его срока только в том случае, если он не выразил своего желания прекратить трудовые отношения с работником до истечения срока трудового договора, а работник продолжает работу и после истечения срока договора.

Если же желание работодателя о прекращении трудового договора высказано до истечения срока трудового договора и приказ об увольнении издан не позднее последнего рабочего дня, то увольнение является правомерным. Действующее трудовое законодательство освобождает работодателя от обязанности предупреждать работника о предстоящем увольнении в случае прекращения срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Нормы действующего трудового законодательства не обязывают работодателя предупреждать работника о предстоящем увольнении в случае расторжения срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника [3, с. 12].

Стоит отметить, что согласно положениям ТК РФ определены две группы обстоятельств, при наличии которых могут заключаться срочные трудовые договоры: характер предстоящей работы или условия ее выполнения не позволяют установить трудовые отношения на неопределенный срок; соглашение сторон трудового договора, на основании которого может быть заключен срочный трудовой договор без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В ч. 2 ст. 57 ТК установлено, что причина, послужившая основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с положениями ТК или иным федеральным законом, должна указываться в трудовом договоре в качестве его обязательного условия [6, с. 61].

Таким образом, прекращение трудового договора является общим понятием окончания его действия. Расторжение трудового договора – это его прекращение по инициативе работодателя или работника.

Понятие «увольнение» используется в статьях ТК при наличии или отсутствии волеизъявления одной из сторон в прекращении трудовых отношений. При расторжении трудового договора по инициативе работника, он обязан предупредить администрацию о своем решении за две недели до прекращения работы. Этот время может быть сокращено, при условии

невозможности выполнения работником своих обязанностей в определенный срок (поступление на учебу), а так же в случаях нарушения работодателем условий трудового или коллективного договора. С согласия работодателя, трудовой договор может быть прекращен и до истечения двухнедельного срока.

В заключение следует отметить:

– нередко работодатель включает в трудовой договор положения-ловушки, которые, по его мнению, эффективно защищают его права. В частности, в случае увольнения сотрудникам в течение определенного времени запрещено устраиваться в компании-конкуренты. Во время испытательного срока устанавливается более низкая заработная плата. Занижается продолжительность ежегодного оплачиваемого основного отпуска. Но такие ущемляющие права работников ловушки, заложенные в трудовой договор, в случае проверок трудовой инспекции, трудовых споров с работниками оборачиваются против самих работодателей, влекут за собой штрафные санкции, а также дисквалификацию должностных лиц компании.

– обязательные условия трудового договора могут быть установлены исходя из аналогичных условий для той же профессии или в той же организации.

– статью 78 ТК сформулировать так: «Трудовой договор, может быть, расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора, оформленному в письменной форме».

– статью 79 ТК дополнить ч. 5 следующего содержания: «Прекращение срочного трудового договора по другим основаниям регулируется соответствующими статьями настоящего Кодекса».

### **Литература**

1. Анисимов А.Л. Трудовой договор. Права и обязанности сторон: Учебное пособие. М.: Зерцало, 2013.
2. Гражданское право России. Общая часть: Учебник / Под ред. О.Н. Садикова. М.: Норма, 2013.

3. Коршунова Т.Ю. Срочный трудовой договор: новый закон – новые проблемы // Справочник кадровика. 2014. № 1.

4. Тимшина К.А. Проблемы правового регулирования трудового договора // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 11.

5. Уткин С. Изменение срока действия трудового договора: пределы дозволенного поведения сторон // Трудовое право для кадровика. 2013. № 6.

6. Якимова И.С. Об основаниях прекращения трудового договора и их классификация // Труд и социальные отношения. 2015. №7(61).

© Бюллетень магистранта 2016 год