

## Лекция 6 «Правовые основы занятости граждан, работающих по трудовому договору»

### 1. Понятие и порядок заключения трудового договора

Одну из ключевых категорий занятого населения составляют лица, работающие по трудовому договору. В соответствии с Трудовым кодексом РФ он представляет собой соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется 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, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Трудовой договор следует отличать от договора гражданско-правового характера. В случае заключения трудового договора работник выполняет работу по обусловленной трудовой функции, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, которые действуют у данного работодателя. Договор гражданско-правового характера имеет целью выполнение конкретной работы, предоставление конкретной услуги. При его заключении работа выполняется вне правил внутреннего трудового распорядка, исполнитель работы не связан с режимом рабочего времени и может самостоятельно определять способы ее выполнения. Для трудового договора характерно вознаграждение в форме заработной платы, которая регулярно выплачивается работнику. В рамках гражданско-правовых договоров вознаграждение выплачивается по окончании работы, если достигнут результат. Не характерен для гражданско-правовых договоров и такой признак трудового договора как обеспечение работников соответствующими условиями труда.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Стоит отметить, что если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Если трудовой договор был заключен на определенный срок, но для этого отсутствовали достаточные основания, установленные судом, такой договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовое законодательство России запрещает заключать срочные трудовые договоры в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- 1 Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2 Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 3 Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- 4 Документы воинского учета (для военнообязанных);
- 5 Документ об образовании;
- 6 Справку о наличии либо отсутствии судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию).

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. Юристы справедливо заявляют о том, что письменная форма придает трудовому договору конкретность и определенность, а в случае возникновения трудового спора способствует его скорейшему разрешению. Заключение трудового договора в письменной форме является обязанностью работодателя. В этой связи работник не должен нести неблагоприятные юридические последствия от несоблюдения работодателем данного правила. Однако трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. 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.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- 1 лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством;
- 2 беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- 3 лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 4 лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- 5 лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- 6 лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- 7 лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев.

## **2 Основания прекращения трудового договора**

Прекращение трудового договора означает прекращение трудовых отношений. Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1 Соглашение сторон;
- 2 Истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3 Расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5 Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу;
- 6 Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;

7 Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8 Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

9 Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10 Обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11 Нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Особого внимания заслуживает расторжение трудового договора по инициативе работника, так как это наиболее распространенное основание прекращения трудового договора. Российское трудовое законодательство устанавливает, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.