

ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ И ОСНОВАНИЯ ИХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Лекция 23.

Трудовой кодекс Российской Федерации введен в действие 1 февраля 2002 года.

Принятие Трудового Кодекса призвано было обеспечить сближение нормативной и реальной основ труда. По мнению многих экспертов до сих пор этого не удалось, и компромиссный вариант принятого Трудового Кодекса не решил этой основной задачи.

Понятие трудового отношения: признаки, содержание, субъекты.

это основанное на **соглашении** между работником и работодателем правовое отношение, по которому одна сторона (работник) обязуется лично **выполнять определенную трудовую функцию** (работу по определенной специальности, квалификации или должности), подчиняясь установленным работодателем правилам внутреннего трудового распорядка, а другая сторона (работодатель) обязуется **предоставить работнику предусмотренную трудовым договором работу, обеспечить надлежащие условия его труда, а также своевременно оплачивать труд работника.**

Э л е м е н т а м и т р у д о в о г о п р а в о о т н о ш е н и я являются его объект, субъекты (стороны) и содержание, т.е. субъективные права и обязанности сторон

Объект трудового правоотношения - выполняемая работником трудовая функция, оплачиваемая работодателем.

Субъекты ТП



Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Содержание трудового правоотношения - составляют субъективные права и обязанности сторон. Субъективным правом называется обеспеченная правом мера возможного поведения субъекта права. Обязанность сторон представляет собой меру должного поведения субъекта права.

Основанием возникновения трудовых правоотношений являются нормы, содержащиеся в источниках трудового права, и юридические факты.

Юридические факты — это реальные жизненные обстоятельства, с которыми нормы объективного права связывают установление, изменение или прекращение субъективных прав и обязанностей (правоотношений). Самым распространенным основанием возникновения трудовых правоотношений является **трудовой договор**.

К **юридическим фактам** Трудовой кодекс РФ относит:

- 1) избрание (выборы) на должность;
- 2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 3) назначение на должность или утверждение в должности;
- 4) направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты (такие квоты могут быть установлены для приема на работу инвалидов, а также несовершеннолетних детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей);
- 5) судебное решение о заключении трудового договора.

Трудовой договор (ТД) –

соглашение между работником и работодателем, устанавливающее взаимные права и обязанности. Согласно ТД работник обязуется лично выполнять работу, предусмотренную должностью, которую он занимает. Работодатель в свою очередь обязуется обеспечивать сотрудника работой, предоставлять ему необходимые условия труда и выплачивать заработную плату.

Договор гражданско-правового характера (договор ГПХ) – вид договора, при котором стороны, не вступая в трудовые отношения, определяют результат работы, имущественные взаимоотношения и другие вопросы взаимодействия (договоры подряда, возмездного оказания услуг, авторские договоры и др.).



ТРУДОВАЯ ПРАВОДЕЕСПОСОБНОСТЬ

Обязательной предпосылкой возникновения трудовых правоотношений является наличие у его субъектов **трудовой правоспособности** (трудовой правосубъектности). В отличие от гражданской правоспособности, возникающей с момента рождения, трудовая правоспособность возникает у граждан при достижении определенного возраста.

общая

полная

ограниченная

специальная

Общая трудовая правоспособность возникает с **16 лет**. Законодатель не связывает заключение трудового договора в этом возрасте с какими-либо дополнительными условиями. Но в законодательстве существуют ограничения на заключение трудовых договоров с лицами до 18 лет. Поэтому **полная** трудовая правоспособность возникает с момента совершеннолетия, т.е. с **18 лет**.

Ограниченная трудовая правоспособность у работника возникает с **14 лет** и продолжается до достижения им 16 лет. Лица, достигшие возраста 14 лет, могут заключать трудовой договор только: 1) с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства; 2) если они учатся, получая общее среднее образование; 3) для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Работодатель как субъект трудового правоотношения должен обладать **специальной трудовой правоспособностью**, которую организация (индивидуальный предприниматель) приобретает с момента государственной регистрации, а **физическое лицо** по общему правилу **с 18 лет**.

Содержание специальной трудовой правоспособности работодателя включает в себя:

- 1) право найма и увольнения работников;
- 2) дисциплинарную власть работодателя;
- 3) право расстановки и перемещения работника по своему усмотрению в производственном процессе.



Специальная трудовая правоспособность должна соответствовать указанным в уставе (учредительных документах) целям и задачам деятельности организации.

ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ЕГО ВИДЫ

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 Трудовым кодексом 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 (ст. 56 Трудового кодекса РФ). **Сторонами** трудового договора являются **работодатель и работник**.

1) срочный трудовой договор

2) трудовой договор на неопределенный срок

Срочный трудовой договор

заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом **характера предстоящей работы или условий ее выполнения**, если иное не предусмотрено

Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия (не более пяти лет) и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора.

Трудовой кодекс РФ (ст. 59) содержит более 20 оснований для заключения срочного трудового договора.

- 1) с лицом, поступающим на работу в организацию — субъект малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания — до 25 работников), а также к работодателям — физическим лицам;
- 2) с лицом, обучающимся по дневной форме обучения;
- 3) с лицом, работающим в данной организации по совместительству;
- 4) с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- 5) с лицом, направленным на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ и др.

Другие основания для заключения срочного трудового договора

- 1) для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- 2) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);
- 3) срочные работы по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- 4) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- 5) в организациях, которые созданы на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;
- 6) для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой; работы, непосредственно связанные со стажировкой и профессиональным обучением работника и др

Обязанность **доказать** наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, закон возлагает на работодателя. Трудовой кодекс РФ **запрещает заключение срочных трудовых договоров** в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в **двух экземплярах**, текст **каждого** из экземпляров договора должен быть подписан сторонами и на нем должна стоять печать юридического лица (если работодатель — юридическое лицо).

Содержание трудового договора составляют его условия. Эти условия подразделяются на **две группы**:

- 1) существенные** (или обязательные), т.е. такие условия, без которых трудовой договор не может быть заключен;
- 2) факультативные** (или дополнительные), т.е. такие условия, которые могут быть включены в трудовой договор в том случае, если стороны сочтут необходимыми.



Существенными условиями трудового договора являются:

- 1) место работы (с указанием структурного подразделения);
- 2) дата начала работы;
- 3) наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретной трудовой функции;
- 4) права и обязанности работника;
- 5) права и обязанности работодателя;
- 6) характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- 7) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- 8) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительных выплат);
- 9) виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

При заключении трудового договора работодатель может договориться с работником об испытательном сроке. Условие об испытании не относится к существенным условиям трудового договора, т. е. если работодатель хочет, то он может принять работника на работу и без испытательного срока.

Испытательный срок для большинства категорий работников **не может превышать трех месяцев.**

Законом установлены **категории работников**, которым трудовое законодательство **запрещает назначать испытательный срок** при приеме на работу. К ним относятся:

- 1) беременные женщинам;
- 2) лица, не достигшие 18 лет;
- 3) лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности;
- 4) лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;
- 5) лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

ОФОРМЛЕНИЕ НА РАБОТУ

Согласно ст. 65 Трудового Кодекса РФ при поступлении на работу работник должен предъявить:

- 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 государственного пенсионного страхования;
- 4) документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5) документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- 6) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим.

Согласно ст. 68 Трудового кодекса РФ после заключения трудового договора работодатель обязан **в течение трех дней** издать приказ о приеме на работу и ознакомить с ним работника под подпись. Подлинник приказа о приеме на работу, как правило, остается на хранении в кадровой службе организации.

На основе приказа о приеме на работу в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись. В том случае, если работник поступает на работу впервые, трудовая книжка должна быть заведена работодателем **в течение пяти дней** с начала работы. Также на работника заполняется личная карточка и формируется личное дело. Личное дело — это совокупность документов, содержащих наиболее полные сведения о работнике и его трудовой деятельности.

При поступлении на работу работодатель также обязан ознакомить работника с нормативными документами, в которых содержатся правила техники безопасности и охраны труда, иными локальными нормативными актами, действующими в организации, имеющими отношение к его трудовой функции.



ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ, ДЕЙСТВУЮЩИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ

- 1) правила внутреннего трудового распорядка — организационный документ, регламентирующий трудовые отношения;
- 2) положение о премировании — организационный документ, определяющий виды премий, критерии, порядок начисления и выплаты;
- 3) должностная инструкция — фактическое описание должности, она закрепляет организационно-правовое положение работника, является правовой основой для проведения аттестации работника, определения его ответственности, для решения трудовых споров, если они возникают между работником и администрацией;
- 4) документы по охране труда [правила, инструкции и т.п.).
О проведении вводного инструктажа делается запись в журнале регистрации вводного инструктажа с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего.

Перед допуском до работы с каждым работником должен быть проведен **первичный инструктаж** на рабочем месте. Он проводится руководителем подразделения или сотрудником, которому руководитель подразделения поручил проведение такого инструктажа. Данный инструктаж проводится с каждым работником **индивидуально** или же может быть проведен с группой лиц, обслуживающих однотипное оборудование, с показом безопасных приемов труда.



- Статья 61 ТК РФ гласит, что «Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя».
- Приступление к исполнению трудовых обязанностей является специальным условием для юридической действительности трудового договора: «Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. **Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется**».



Трудовые правоотношения возникают не в силу самого трудового договора, а в силу наличия совокупности правообразующих действий (сложный юридический состав) по заключению трудового договора. Трудовой договор признается заключенным, если содержит все существенные условия, указанные в статье 57 Трудового Кодекса и работник приступил к выполнению трудовой функции, возложенной на него таким договором.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО МАТЕРИАЛАМ ЛЕКЦИИ

1. Решите задачи, дайте комментарии к ответам:

Узнав, что бабушке требуется дорогостоящая операция, 16-летний школьник Иван решил устроиться продавцом в табачный киоск. Его устраивал размер предполагаемой оплаты труда и график работы. Но работодатель отказался принять Ивана на работу. Правомерны ли действия работодателя? Свой ответ поясните. Назовите любые две особенности регулирования труда работников младше 18 лет.

2. Во время летних каникул 17-летний школьник Валерий решил устроиться курьером. Во время собеседования работодатель объяснил, что Валерия возьмут на работу без испытательного срока и медицинского осмотра, но для заключения трудового договора необходимо получить согласие хотя бы одного из родителей Валерия. Что в названных условиях заключения трудового договора противоречит российскому законодательству? (Назовите два противоречия).

3. 17-летний Антон был принят на работу по трудовому договору после медицинского освидетельствования без испытательного срока на следующих условиях: рабочий день — с 16.00 до 23.00; продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 31 календарный день, отпуск можно использовать только по истечении шести месяцев непрерывной работы; выплата заработной платы пропорционально отработанному времени; в случае необходимости возможна служебная командировка.

Какие три нарушения были допущены работодателем при составлении трудового договора? Приведите свои объяснения по каждому из нарушений.

4. Сергеева договорилась с директором магазина о зачислении ее на работу в качестве кассира и передала ему свою трудовую книжку. Когда она вышла на следующий день, ей сказали, что на работу ее принять не могут, потому что она за последний год сменила уже два места работы. Законно ли отказали Сергеевой в приеме на работу? Куда можно обжаловать данное решение администрации?

Ответы присылайте в WS или по эл.
почте до 14 ноября