Федеральное агентство по образованию

**Сыктывкарский Лесной институт** (филиал)

Санкт-Петербургской государственной

лесотехнической академии им. С. М. Кирова

## Сельскохозяйственный факультет

*Кафедра “Гуманитарных дисциплин”*

**Контрольная работа по правоведению.**

 **“Трудовой договор (понятие, стороны, содержание).”**

Выполнил: студент очной формы обучения,

 Специальность МСХ, 431 гр.

 110301,

 Бакаев А.А.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись

 Проверила: Попова В.В.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2009г

# Сыктывкар 2009

# Введение

Трудовой договор (контракт) - основной способ реализации права на труд и привлечения к труду в условиях перехода экономики к рыночным отношениям.
Гражданам он обеспечивает свободный выбор работы в соответствии со своими способностями, профессией и квалификацией. Для работодателя заключение трудового договора (контракта) - это возможность подобрать наиболее квалифицированных и опытных работников.
Трудовой договор (контракт) является основанием возникновения трудового правоотношения и, в то же время, основанием действия этого правоотношения во времени.
Изменение условий трудового договора (контракта) или его прекращение влечет за собой соответственно изменение или прекращение трудового правоотношения. Это позволяет работнику и работодателю, заключившим трудовой договор (контракт), в наибольшей степени учитывать (согласовывать) взаимные интересы не только на момент возникновения трудового правоотношения, но и в период его существования.
Заключив трудовой договор (контракт) с работодателем, гражданин становится ее работником и с этого момента он вправе претендовать на социальные гарантии и защиту, предусмотренные законодательством о труде.
Со своей стороны работодатель, заключивший трудовой договор с работником, приобретает право требовать от него подчинения определенным правилам поведения в процессе трудовой деятельности и воле руководителя на условиях и в пределах, установленных законодательством о труде, коллективным договором (соглашением) и трудовым договором (контрактом).

**Понятие трудового договора (контракта).**

Легальное определение понятия трудового договора (контракта) дано в части 1 статьи 15 КЗоТ (в редакции Федерального закона от 6 мая 1998 г.) В соответствии с ней трудовой договор (контракт) есть соглашение между работником и работодателем (физическим либо юридическим лицом), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель (физическое либо юридическое лицо) обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.
Как видно из содержания приведенной нормы, в ней наряду с термином "трудовой договор" использован термин "контракт". Используя различные термины "трудовой договор" и "контракт" для обозначения единого понятия, ст. 15 КЗоТ признает их тем самым синонимами.
Следует отметить, что термин "контракт" был введен в КЗоТ Законом Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР". Введение наряду с трудовым договором термина "контракт" имело целью пресечь получившее в то время неоправданно широкое распространение на практике контрактов, которые рассматривались обычно как особый вид трудового договора, заключаемого на определенный срок и допускающего условия труда, снижающие уровень социальных гарантий работников, установленный КЗоТ и другими нормативными правовыми актами о труде.
Признавая контракт синонимом трудового договора, а не его разновидностью, законодатель тем самым определил, что содержание контракта, так же как и трудового договора, должно соответствовать законам и другим нормативным правовым актам о труде. Из этого положения исходят и судебные органы при рассмотрении соответствующих трудовых споров. И, тем не менее, на практике продолжаются попытки вновь вернуться к контракту, как особому виду трудового договора, что приводит к нарушению трудовых прав работников. Следует заметить, что и в правовой литературе встречаются высказывания о том, что контракт - это особый вид трудового договора, в котором могут быть установлены дополнительные, по сравнению с законодательством, основания увольнения, повышенная материальная ответственность и др.( см., например. Учебник для ВУЗОВ, М., 1997 г., С. 166-168). Такая позиция не только не соответствует ст. 15 КЗоТ, но и вводит в заблуждение работодателей, что приводит к возникновению трудовых споров).
Очевидно, что на сегодняшний день вряд ли возможно вообще отказаться от термина "контракт" в КЗоТ, так как это позволило бы рассматривать контракт как особую форму привлечения к труду вне рамок трудового законодательства.
В связи с этим представляется целесообразным в новом Трудовом кодексе положение о равнозначности (идентичности) понятий трудовой договор и контракт сформулировать более четко. В этой связи представляется правильной идея, заложенная в ст. 53 проекта Трудового кодекса, подготовленного Правительством РФ. Как записано в названной статье, "в случаях, предусмотренных законодательством РФ, а также при соглашении сторон трудового договора, последний может именоваться контрактом. При этом конкретное наименование указанного соглашения не влияет на его правовое содержание и не влечет за собой иных, чем предусмотрено в настоящем кодексе, законах и иных нормативных правовых актах, правовых последствий".

**Стороны трудового договора (контракта).**

В соответствии со статьей 15 КЗоТ сторонами трудового договора (контракта) являются работник и работодатель.
Работником как стороной трудового договора (контракта) может быть любой гражданин, достигший 15 лет.
Для подготовки молодежи к производственному труду с согласия родителей, усыновителей или попечителя допускается прием на работу обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не причиняющего процесса обучения, в свободное от учебы время по достижении ими 14-летнего возраста (ст. 173 КЗоТ).
Работодателем, согласно ст. 15 КЗоТ, может быть физическое либо юридическое лицо.
Физическое лицо вправе выступать в качестве работодателя, если оно занимается предпринимательской деятельностью без образования юридического лица в соответствии со ст. 23 ГК РФ или если использование труда других лиц необходимо ему для нужд своего личного потребительского хозяйства (например, для выполнения работы домработницы, шофера, няни и др.).
Работодатели - юридические лица могут быть коммерческими или некоммерческими организациями. Они вправе создавать обособленные структурные подразделения - филиалы и представительства. Новая редакция ст. 15 КЗоТ в качестве работодателя называет именно юридическое лицо. В связи с этим возникает вопрос, может ли являться стороной трудового договора (контракта) филиал или представительство юридического лица и обладают ли они правами работодателя, если учесть, что филиалы и представительства расположены вне места нахождения юридического лица, а нередко и на весьма удаленном от него расстоянии.
До внесения изменений и дополнений в ст. 15 КЗоТ такой вопрос не возникал, так как прежняя редакция ст. 15 КЗоТ стороной трудового договора (контракта) называла предприятие, учреждение, организацию без указания на их правовой статус. Поэтому филиалы и представительства, не будучи юридическими лицами, признавались стороной трудового договора и рассматривались как "полноценные" работодатели, обладающие всеми присущими им правами.
Новая редакция ст. 15 КЗоТ принципиально меняет положение дела. Как уже отмечалось, в качестве работодателя она называет именно юридическое лицо. В связи с этим филиал или представительство, которые юридическими лицами не являются, не могут признаваться стороной трудового договора (контракта).
Следует признать, что, несмотря на то, что филиал или представительство - это обособленное подразделение юридического лица и расположены они вне места его нахождения, они не обладают всеми признаками, присущими работодателю как стороне трудового договора.
Филиалы и представительства не имеют собственного обособленного имущества и финансовых средств. Они не вправе самостоятельно решать вопросы о своей реорганизации или ликвидации. В связи с этим филиалы и представительства как таковые не могут нести имущественную или иную ответственность, в том числе и по обязательствам, вытекающим из трудовых правоотношений. Стороной в спорах, связанных с деятельностью филиала или представительства, всегда является юридическое лицо, образовавшее этот филиал или представительство.
Филиал или представительство вправе действовать лишь от имени юридического лица. Они представляют интересы юридического лица и осуществляют их защиту. При этом в качестве представителя юридического лица может выступать только руководитель филиала или представительства. Именно ему, на его имя, а не филиалу или представительству как таковому выдается доверенность, определяющая круг его полномочий.
Руководитель филиала или представительства вправе заключать трудовые договоры с работниками, а также выполнять другие функции, свойственные работодателю, но только в том случае, если эти его полномочия определены учредительными документами юридического лица и доверенностью, выданной ему юридическим лицом. При этом руководитель филиала или представительства выступает не от имени самого филиала или представительства, а от имени юридического лица, которое и является работодателем. Если руководителю филиала или представительства такое право не предоставлено, работники заключают трудовой договор (контракт) непосредственно с организацией - юридическим лицом.
Таким образом, заключая трудовой договор (контракт) о работе в филиале или представительстве, работник вступает в трудовые правоотношения с юридическим лицом, а не с его филиалом или представительством. Именно юридическое лицо как работодатель несет ответственность за соблюдение условий, составляющих содержание трудового договора (контракта) о работе в филиале или представительстве. Из этого положения исходит и судебная практика при рассмотрении соответствующих трудовых споров.

**Содержание трудового договора (контракта).**

 Содержание трудового договора составляют взаимные обязательства (условия) обусловленные сторонами при его заключении.
Условия трудового договора, обусловленные соглашением сторон, подразделяются на необходимые, без которых трудовой договор (контракт) не может считаться заключенным, и дополнительные, наличие которых определяется исключительно по усмотрению сторон.
К числу необходимых условий относятся:
о месте работы (конкретная организация - юридическое лицо, полное ее наименование, а также наименование структурного подразделения внутри организации, в которое работник принимается на работу (отдел, цех, участок). Если трудовой договор (контракт) заключается о работе в филиале или представительстве, то указывается как собственное наименование филиала или представительства, так и полное наименование юридического лица, обособленным подразделением которого является филиал или представительство;
о наименовании профессии или должности, а также специальности и квалификации работника, в соответствии с которыми он будет выполнять трудовую функцию, обусловленную соглашением сторон;
о времени начала работы (о времени окончания работы при заключении трудового договора (контракта) на определенный срок).
Дополнительные условия трудового договора могут быть самыми разнообразными. Например, об испытательном сроке, о совмещении профессий, о режиме рабочего времени - если для работника он не совпадает с общим режимом работы организации, установленным правилами внутреннего трудового распорядка (неполный рабочий день, неделя, работа только в одну смену при многосменном режиме работы и др.), о дополнительных отпусках сверх предусмотренных законодательством и коллективным договором, о неразглашении сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну и др.
Законодательство о труде предоставляет работнику и работодателю широкие возможности для установления условий трудового договора. Однако эти условия во всех случаях не должны ухудшать положение работника по сравнению с законодательством о труде. В соответствии со ст. 5 КЗоТ условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными.
Как свидетельствует практика, работодатели нередко игнорируют это требование закона. Иногда по незнанию закона, иногда умышленно.
К числу наиболее часто встречающихся нарушений указанного требования можно отнести:
включение в трудовой договор (контракт) условия о сроке трудового договора (контракта) в случаях, когда трудовой договор (контракт) не может быть заключен на определенный срок;
установление работнику испытательного срока в случаях, когда испытательный срок не может быть установлен, или установление ему испытательного срока большей продолжительности, чем это допускает закон;
включение в трудовой договор условий, неправомерно ограничивающих (ущемляющих) те или иные, в том числе личные права работников;
закрепление обязанности не разглашать коммерческую или служебную тайну в трудовом договоре (контракте) с работниками, которым, согласно закону, такое условие не может быть установлено и др.
Остановимся более подробно на некоторых из них.
Как известно, КЗоТ допускает возможность заключения срочного трудового договора (контракта) только в строго определенных случаях. В соответствии с ч. 2 ст. 17 КЗоТ срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.
Установленные законодательством о труде ограничения возможности заключения срочных трудовых договоров в полной мере согласуются с международной практикой. Однако, к сожалению, норма ч. 2 ст. 17 КЗоТ, устанавливающая эти ограничения, не отличается четкостью. Называя в качестве основания для заключения срочного трудового договора (контракта) характер и условия выполнения работы, закон вместе с тем не определяет критерии, по которым условия и характер выполнения работы признаются таковыми, при которых может быть заключен срочный трудовой договор (контракт). Это приводит на практике к довольно вольному толкованию соответствующих положений закона.
Иногда полагают, что в соответствии с ч. 2 ст. 17 КЗоТ может быть заключен срочный трудовой договор (контракт) с работниками, принимаемыми на работу с вредными или тяжелыми условиями труда. Такое понимание принципиально неверно, так как в законе говорится не об условиях работы (труда) - вредные, опасные и т. п., а об условиях **выполнения** работы, т.е. об условиях, определяющих ее продолжительность (срочность). Неслучайно в законе говорится, что срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения **не могут быть установлены на неопределенный срок.** Следовательно, главным условием заключения срочного трудового договора (контракта) является невозможность установления трудовых отношений на неопределенный срок, так как предлагаемая работа не является для работодателя постоянной.
Порядок установления испытания при приеме на работу, а также предельная его продолжительность установлены законом. В соответствии со ст. 21 КЗоТ при заключении трудового договора (контракта) может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Согласно ст. 22 КЗоТ срок испытания, если иное не установлено законодательством, не может превышать трех месяцев, а в отдельных случаях, по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, - шести месяцев.
Как показывает практика, толкование указанных правил в общем и целом не вызывает проблем. И, тем не менее, они нередко нарушаются. Как общее правило, связано это не с неправильным пониманием установленных правил, а с желанием (необходимостью) обойти их. Например, имеют место случаи, когда работнику, принятому на работу без испытательного срока, впоследствии (в период работы) администрация устанавливает испытательный срок, включив его в качестве дополнительного условия в трудовой договор. Такое условие не может быть признано законным, так как условие об испытании, согласно ст. 21 КЗоТ, может быть установлено только по соглашению сторон и только при заключении трудового договора (контракта).
Нередко устанавливая при заключении трудового договора (контракта) испытательный срок работнику, администрация одновременно включает в трудовой договор (контракт) такие условия, как снижение ему, на период испытательного срока, размера должностного оклада (ставки), неиспользование работником в этот период выходных дней и пр. Такие условия трудового договора (контракта) также не могут быть признаны законными, поскольку противоречат закону, в соответствии с которым в период испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде (ч. 2 с. 21 КЗоТ).
Условие о неразглашении работником коммерческой или служебной тайны в последнее время довольно часто включается в трудовой договор (контракт) в качестве обязательного условия, за несоблюдение которого устанавливается ответственность. В условиях конкуренции это вполне оправдано. Такая возможность предусмотрена и трудовым законодательством.
В соответствии с ч. 2 ст. 15 КЗоТ в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в трудовом договоре могут содержаться условия неразглашения работником сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших известными работнику в связи с исполнением им своих служебных обязанностей.
Как вытекает из содержания приведенной нормы, при включении в трудовой договор (контракт) условия о неразглашении работником сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, т. е. сведений, связанных с деятельностью организации, разглашение (передача, утечка) которых может нанести ущерб ее интересам, должны быть соблюдены следующие обстоятельства.
Во-первых, такое условие может быть включено в трудовой договор (контракт) лишь в тех случаях, когда это предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, т. е. актами федерального уровня.
В качестве примера таких нормативных правовых актов можно привести Федеральный закон от 3 февраля 1996 г. "О банках и банковской деятельности", в котором предусмотрено, что служащие кредитных организаций обязаны хранить тайну об операциях, счетах и вкладах их клиентов и корреспондентов, а также иных сведений, установленных кредитной организацией (ст. 26).
Федеральный закон от 21 ноября 1996 г. "О бухгалтерском учете", в соответствии с которым условие о неразглашении коммерческой тайны может содержаться в трудовом договоре (контракте) с работником, который в связи с исполнением служебных обязанностей получает доступ к информации, содержащейся в регистрах бухгалтерского учета и во внутренней бухгалтерской отчетности (ст. 10).
Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 10 июля 1998 г., где записано, что указанные работники обязаны строго хранить государственную, служебную и коммерческую тайну, не разглашать сведения конфиденциального характера.
Во-вторых, условие о неразглашении служебной или коммерческой тайны может быть предусмотрено в трудовом договоре не с любым работником, а только с таким, которому эти сведения станут известными в связи с исполнением им своих должностных обязанностей.
Условие о неразглашении работником служебной или коммерческой тайны, включенное в трудовой договор без соблюдения требований ч. 2 ст. 15 КЗоТ, должно признаваться недействительным. Тем не менее, указанные требования закона на практике не соблюдаются довольно часто. Имеют место случаи, когда условие о неразглашении коммерческой тайны включается в трудовой договор с работниками, деятельность которых вообще не связана с использованием сведений конфиденциального характера (например, с поступающими на работу в качестве уборщицы, грузчика и т. п.).
При включении в трудовой договор (контракт) условия о неразглашении работником коммерческой тайны, работодатели нередко нарушают и другое требование закона, в частности связанное с определением сведений, составляющих коммерческую тайну.
Как известно, перечень сведений, составляющих коммерческую тайну организации, определяется самой организацией, но с учетом положений, предусмотренных Постановлением Совета Министров РСФСР от 5 декабря 1991 г. "О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну". Несмотря на установленные постановлением ограничения, во многих организациях к числу сведений составляющих коммерческую тайну, относят и сведения, которые в соответствии с указанным постановлением не могут являться коммерческой тайной (например, сведения, содержащиеся в учредительных документах и в Уставе организации, сведения, касающиеся обязательных платежей в государственный бюджет, о платежеспособности организации и др.).
Следует отметить, что работник не несет ответственности за разглашение сведений, которые в соответствии с законодательством не могут быть отнесены к коммерческой или служебной тайне даже в том случае, если работодатель считает их таковыми и если условие о неразглашении этих сведений записано в трудовом договоре (контракте) или в приложении к нему.
В практике заключения трудовых договоров (контрактов) нередки случаи, когда по настоянию работодателя в трудовой договор включаются условия, ущемляющие не только трудовые, но и иные социальные и личные права граждан, не связанные напрямую с выполнением трудовых обязанностей. Например, обязательство работника не брать отпуск по уходу за больным ребенком, не вступать в брак в течение действия трудового договора (контракта) и т. п. Подобные условия не только выходят за пределы трудового отношения, являются незаконными, но и не соответствуют общепринятым представлениям о свободе и неприкосновенности частной жизни.

**Библиографический список**

1. Акопова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде: Комментарии. Рекомендации М., 1996. Стр.12-13
2. Желтов О.Б. Развитие законодательства о трудовых договорах (контрактах)//Юрист. 1999.стр. 5-6.
3. Калмыкова Е.А. Трудовой договор в системе трудовых правоотношений и кадровая работа на предприятиях. Воронеж, 1994.
4. Киселев И.Я. Трудовой договор при капитализме. М., 1989.
5. Колбасин Д.А. Содержание трудового договора на современном этапе. Минск, 1990.
6. Комментарий к КзоТ. Под ред. В.И. Никитинского. М.: ИНФРА М, 1999.
7. Костюк Н.Н. Договор и его роль в формировании рыночной экономики в России// Государство и право. 1993. Стр. 6.
8. Потапов Л.И. Трудовой договор - основа регулирования трудовых правоотношений// Соц. Защита.1998. стр. 8.
9. Скобелкин В.Н. Право на труд в Конституции РФ// Вест. ОмГУ. 1996. Вып. 1.
10. Ставцева А.И., Хохряков О.С. Трудовой договор. М., 1984.
11. Ставцева А.И. Трудовой договор.М., 1988.
12. Сыроватская Л.А. О правовом регулировании трудовых отношений в современных условиях// Директор. 1995. Стр. 3.
13. Трудовое право России, Учебник под ред. А.С. Пашкова. СПб., 1993.
14. Трудовое право. Энциклопедический словарь. М., 1979.
15. Фомеко Г.А. трудовой договор по современному праву. Иркутск, 1975**.**