

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

030900.62 «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Гражданско - правовой

(наименование профиля, специализации)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Трудовые правоотношения»

Студент

Н.Х. Арутюнян

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Ю.С. Ващенко

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой канд.юрид.наук, доцент О.Е. Репетева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 2016 г.

Тольятти 2016

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой «Гражданское право,
гражданский процесс и трудовое право»
О.Е.Репетева
(подпись) (И.О.Фамилия)
« ____ » _____ 2015 г.

**ЗАДАНИЕ
на выполнение бакалаврской работы**

Студент: Наталия Арутюнян

1. Тема «Трудовые правоотношения»

2. Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы _____

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ, Гражданский кодекс РФ часть 1 и 2, Трудовой кодекс РФ, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 N 8 (ред. от 03.03.2015) "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия".

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов): Содержание и особенности трудового правоотношения; Отличия трудового правоотношения от иных гражданско-правовых отношений; Субъекты и субъективная сторона трудового правоотношения; Объект и объективная сторона трудового правоотношения; Разнообразие трудовых правоотношений; Проблемы правоприменительной практики по вопросам трудовых правоотношений и предложения по их исправлению.

5. Дата выдачи задания « ____ » _____ 20 ____ г.

Руководитель выпускной квалификационной
работы

Задание принял к исполнению

(подпись)

(подпись)

Ю.С. Ващенко

(И.О. Фамилия)

Н.Х. Арутюнян

(И.О. Фамилия)

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой «Гражданское право,
гражданский процесс и трудовое право»
О.Е.Репетева
(подпись) (И.О.Фамилия)
« ____ » _____ 2015 г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения дипломной работы**

Студент: Наталия Арутюнян

Тема «Трудовые правоотношения»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии	16.11.2015	16.11.2015	Выполнено	
Обсуждение I главы работы	31.01.2016	31.01.2016	Выполнено	
Обсуждение II главы работы	26.02.2016	26.02.2016	Выполнено	
Обсуждение III главы работы	26.03.2016	26.03.2016	Выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	10.04.2016	10.04.2016	Выполнено	
Представление ВКР для проверки в системе «Антиплагиат»	20.05.2016	20.05.2016	Выполнено	
Предзащита	20.05.2016	20.05.2016	Выполнено	
Корректировка ВКР	25.05.2016	25.05.2016	Выполнено	
Защита ВКР перед государственной аттестационной комиссией	16.06.2016	16.06.2016		

Руководитель _____ выпускной
квалификационной работы

Ю.С. Ващенко

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению _____

Н.Х. Арутюнян

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Аннотация
к бакалаврской работе
«Трудовые правоотношения»
Наталии Хореновны Арутюнян

Актуальность темы настоящего исследования. Трудовые правоотношения имеют свои особенности, позволяющие отграничить их от гражданско-правовых правоотношений. Они регулируются трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Сторонами трудовых правоотношений являются работник и работодатель. Стороны трудовых правоотношений после заключения трудового договора не равны (работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка). Трудовые отношения - это возмездные отношения, т.е. работники имеют право на вознаграждение, и заработная плата выплачивается систематически. Участвуя в трудовых отношениях, работник выполняет определенную работу, применяя личный труд. В трудовом правоотношении работодатель обязан обеспечить условия труда и его охрану в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Цели и задачи исследования. изучить и проанализировать трудовое правоотношение.

Источники исследования. Конституция РФ, Гражданский кодекс РФ часть 1 и 2, Трудовой кодекс РФ, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 N 8 (ред. от 03.03.2015) "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия".

Структура и объём работы. Работа состоит из введения, трех глав, шести параграфов, заключения, списка используемых источников и двух приложений. Общий объем работы составил 55 страниц.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
Глава 1. Общая характеристика трудовых правоотношений.....	8
1.1. Содержание и особенности трудового правоотношения.....	8
1.2. Отличия трудового правоотношения от иных гражданско-правовых отношений.....	10
Глава 2. Юридический состав трудового правоотношения.....	26
2.1. Субъекты и субъективная сторона трудового правоотношения....	26
2.2. Объект и объективная сторона трудового правоотношения.....	29
Глава 3. Практическая сторона трудовых правоотношений.....	33
3.1. Разнообразие трудовых правоотношений.....	33
3.2. Проблемы правоприменительной практики по вопросам трудовых правоотношений и предложения по их исправлению.....	40
Заключение.....	45
Список используемых источников.....	49
Приложения.....	53

ВВЕДЕНИЕ

Значение трудовых отношений трудно переоценить. Трудовые правоотношения имеют свои особенности, позволяющие отграничить их от гражданско-правовых правоотношений. Во-первых, они регулируются трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Во-вторых, сторонами трудовых правоотношений являются работник и работодатель. В-третьих, стороны трудовых правоотношений после заключения трудового договора не равны (работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка). В-четвертых, трудовые отношения - это возмездные отношения, т.е. работники имеют право на вознаграждение, и заработная плата выплачивается систематически. В-пятых, участвуя в трудовых отношениях, работник выполняет определенную работу, применяя личный труд. В-шестых, в трудовом правоотношении работодатель обязан обеспечить условия труда и его охрану в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Объектом исследований в данной работе является само понятие трудового процесса и трудового правоотношения и субъектов трудового права во всех своих аспектах. То есть, в данную категорию можно включить: множественность понятия трудового правоотношения, его характерные черты, так же правоотношения, сопутствующие таковым, сюда включаются определения субъектов трудового права, понятие трудовой правосубъектности и различные классификации субъектного состава трудового права.

К предмету исследования можно отнести многозначность понятия трудового правоотношения, основания возникновения, прекращения и изменения трудового правоотношения, различные субъекты трудового права и их значимость в данном виде правоотношений.

Целью данного исследования является следующее: изучить и проанализировать трудовое правоотношение.

К задачам проведенного исследования можно отнести следующие:

1. Анализ теоретических работ отечественных правоведов о сущности трудового права и его субъектах;
2. Раскрытие сущности понятия трудового правоотношения, оснований его возникновения, изменения и прекращения, а также сущности субъектов трудового права;
3. Краткая характеристика понятий трудового правоотношения, характеризовать права и обязанности субъектов трудового права.

Новизна данного исследования заключается, прежде всего, в самостоятельном комплексном исследовании понятия трудового правоотношения и субъектов трудового права, как составных элементов отрасли трудового права.

Методологическую основу работы составили сравнительно-правовой, формально-юридический, логический, историко-правовой, лингвистический, системный методы.

Нормативно-правовую основу дипломной работы составили действующие нормативно-правовые акты РФ: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Федеральные законы, Постановления Правительства РФ.

Теоретической основой исследования явились труды российских ученых - специалистов в области трудового права, исследовавших проблемы трудового правоотношения и трудового договора, вопросы влияния судебной практики на совершенствование трудовых правоотношений.

При выполнении работы использованы материалы обобщений судебной практики Верховного Суда РФ и материалы гражданских дел.

Структура работы и ее содержание обусловлены ее предметом, целями и задачами. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы.

Глава 1. Общая характеристика трудовых правоотношений

1.1. Содержание и особенности трудового правоотношения

Вообще, гражданские правоотношения – это некоторая разновидность общественных отношений, которые урегулированы гражданско-правовыми нормами. Эти нормативные предписания устанавливают определенную связь между их участниками, которая находит личное выражение в корреспондирующих правах и обязанностях субъектов. Признаки гражданских правоотношений Гражданские правоотношения, безусловно, отличаются от отношений, которые являются сферой регулирования иных отраслей права. В чем состоит их особенность? Разберемся в этом. Во-первых, подобного рода отношения могут возникнуть лишь между субъектами гражданского права. Во-вторых, вышеуказанные участники характеризуются тем, что их находят юридически равными, а также независимыми и самостоятельными. В-третьих, гражданские правоотношения в своем преимуществе основаны на волеизъявлении сторон. И, наконец, в-четвертых, они носят корреспондирующий характер, иными словами, двусторонне обязывающий.

Труд человека, направленный на удовлетворение его потребностей и интересов, в такой же мере есть удовлетворение потребностей и интересов других, как и своих собственных, и удовлетворения своих потребностей он достигает лишь благодаря труду других». Значит, процесс труда и его результативность каждого индивида зависят прямо или косвенно от труда другого индивида. Строится своего рода взаимозависимое отношение между индивидами. Таким образом, труд — это отношения, отношения между подчиненными и управляющими, коллегами. Поэтому прежде чем рассматривать вопросы о качестве труда и его вознаграждаемости, необходимо раскрыть сущность трудовых отношений. Рассмотрим понятие и структуру трудовых отношений. Трудовые правоотношения — это урегулированные

нормами трудового права трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения. О трудовых правоотношениях можно говорить в широком и узком смыслах.

В широком смысле данное понятие охватывает весь спектр отношений, составляющих предмет трудового права. Следовательно, труд, в широком смысле этого слова — это целесообразная деятельность людей, имеющая своим содержанием преобразование, освоение природных и социальных сил для удовлетворения исторически сложившихся потребностей человека и общества.

В узком смысле трудовое правоотношение обозначает конкретные отношения между работником и работодателем, возникающие на основании трудового договора и фактического допуска к работе. Хорошо раскрыто понятие трудовых отношений у Е.В.Магницкой, Е.Н.Евстигнеева: «Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором».

Трудовые отношения возникают вследствие заключения трудового договора и регулируются с помощью трудового права. В содержании трудового права прописаны все основные права и обязанности его субъектов. Работник должен выполнять все свои обязанности согласно трудовому договору и подчиняться правилам внутреннего распорядка данного производства. А работодатель, в свою очередь, обязан соблюдать все правила, которые прописаны в трудовом законодательстве.

Основные признаки трудового правоотношения.

1. Личный характер прав и обязанностей работника, который должен только сам лично участвовать в трудовой деятельности производства и не имеет права предоставлять свое место другому работнику. У работодателя также нет права замены одного работника другим, за исключением случаев, прописанных в законодательстве.

2. Работник обязан четко выполнять заранее обговоренную трудовую функцию, а не отдельные задания к установленному сроку.

3. Выполнение трудовой функции должно осуществляться только в условиях общего труда, что обуславливает необходимость подчинения внутреннему трудовому распорядку, которое устанавливается организацией.

4. Возмездный характер трудовых правоотношений должен проявляться в ответных действиях организации на исполнение работы — как правило, в виде зарплаты.

5. Каждый субъект имеет право на прекращение трудового договора без каких-либо санкций.

1.2. Отличия трудового правоотношения от иных гражданско-правовых отношений

Вопрос соотношения гражданских и трудовых договоров, которому посвящена статья, стал особенно актуальным после принятия новых норм Трудового кодекса РФ, направленных против недобросовестных работодателей, которые уклоняются от заключения трудовых договоров.

28 декабря 2013 г. был принят Федеральный закон N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон). В соответствии со ст. 12 Закона были внесены изменения в ч. 4 ст. 11 Трудового кодекса РФ. В частности, если ранее договоры гражданско-правового характера могли быть признаны трудовыми только в судебном порядке, в настоящее время такое признание может

осуществляться и другими способами, которые в том числе мы проанализируем в данной статье.

Кроме того была дополнена ст. 15 ТК РФ. Впервые прямо закреплен запрет на заключение гражданско-правовых договоров, прикрывающих трудовые отношения. Появилось новое законное основание для признания отношений трудовыми, дополнившее ч. 2 ст. 16 ТК РФ: отношения, связанные с использованием личного труда и возникшие на основании гражданско-правового договора.

Суть предложенных законодателем изменений сконцентрирована в новой, введенной Законом ст. 19.1 ТК РФ. В соответствии с указанной статьей основание для возникновения трудовых отношений - юридический факт признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми. Это признание может исходить непосредственно от лица, использующего личный труд и являющегося заказчиком по указанному договору, либо судом.

Заказчик может признать гражданско-правовой договор трудовым на основании:

- письменного заявления исполнителя, если работодатель согласен с такой переквалификацией;
- предписания государственного инспектора труда об устранении нарушений ч. 2 ст. 15 ТК РФ, которое работодатель не обжаловал в суд.

Что касается судебного порядка, то суд может признать гражданско-правовой договор трудовым:

- после обращения физического лица, являющегося исполнителем по гражданскому договору;
- на основании материалов, направленных государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами. Необходимо учитывать, что согласно ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на

основании гражданско-правового договора, толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Следует обратить внимание, что в соответствии с ч. 2 ст. 19.1 ТК РФ в случае, если гражданско-правовые отношения прекратились, признание этих отношений трудовыми осуществляется только судом в порядке и в сроки, предусмотренные для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

В случае признания гражданско-правовых отношений трудовыми работодатель обязан соблюдать основные права и обязанности, возложенные на него ст. 22 ТК РФ, с момента начала работы, указанного в трудовом договоре, т.е. с даты заключения гражданско-правового договора либо даты фактического начала исполнителем своих обязанностей. Это значит, что у работника появляется право на использование непредоставленного ежегодного оплачиваемого отпуска, на получение каких-либо доплат, связанных с работой во вредных или опасных условиях за весь период работы по гражданско-правовому договору, признанному впоследствии трудовым. Поэтому любителям подмены трудовых отношений гражданско-правовыми теперь следует быть очень внимательными: их стремление избежать оплаты законного отдыха работника и листков нетрудоспособности, оценки рабочих мест по условиям труда может обернуться еще большими финансовыми потерями.

Таким образом, руководствуясь ст. 392 ТК РФ, физическое лицо имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда оно узнало или должно было узнать о нарушении своего права. День, когда исполнитель по гражданско-правовому договору узнал или должен был узнать о нарушении своих прав, может быть определен как день, когда работодатель отказал в признании отношений трудовыми.

Может возникнуть ситуация, при которой исполнитель по договору узнает о своих нарушенных правах из решения арбитражного суда либо решения налогового органа о привлечении заказчика к ответственности за

нарушение налогового законодательства. В частности, при проверках начисления НДФЛ налоговые органы могут проверить заключенные заказчиком (юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем) гражданско-правовые договоры и признать их в одностороннем порядке трудовыми¹. Критерии, на основании которых возможна такая переквалификация, будут указаны ниже.

Если признание состоялось - на основании решения суда либо решения работодателя, следует заключить трудовой договор не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми (ч. 2 ст. 67 ТК РФ). Другой срок может быть установлен решением суда. При этом трудовые отношения считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по гражданскому договору, к исполнению предусмотренных таким договором обязанностей. Это значит, что дата заключения трудового договора может не совпадать с датой начала работы, обозначенной в трудовом договоре. Датой вступления трудового договора в силу следует указать либо дату заключения гражданско-правового договора, либо дату, когда исполнитель фактически приступил к своим обязанностям. Такой вывод можно сделать исходя из системного толкования норм ст. ст. 61 и 67 ТК РФ.

За нарушение законодательства о труде заказчик по гражданско-правовому договору может понести ответственность. Конкретные виды и размеры штрафов указаны в Приложении 1. При этом следует учитывать, что с 1 января 2015 г. вводится специальная норма в Кодекс об административных правонарушениях РФ, которая значительно ужесточает ответственность за нарушение указанного запрета.

Теперь перейдем к анализу различий между трудовым и гражданско-правовым договорами. Основные критерии приведены в Приложении 2.

¹ Определение ВАС РФ от 11 августа 2011 г. N ВАС-9131/11, Постановления ФАС Волго-Вятского округа от 16 июля 2012 г. по делу N А43-14361/2011, ФАС Западно-Сибирского округа от 27 апреля 2011 г. по делу N А27-6452/2010, ФАС Центрального округа от 16 ноября 2010 г. по делу N А62-752/2010.

Но не все так однозначно в судебной практике. В п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (с учетом изменений, внесенных Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63) отмечено: если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу ч. 4 ст. 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Проанализировав ряд судебных решений, можно сделать вывод, что многие суды общей юрисдикции при рассмотрении исков о признании гражданско-правовых договоров трудовыми используют формальный подход, требуя подтвердить документально факт приема на работу, подчинение внутреннему трудовому распорядку и так далее. Таким образом, от заказчика требуется лишь надлежащим образом оформить гражданско-правовой договор, а также документы, подтверждающие факт сдачи-приемки работ (услуг). В то же время есть и противоположные решения суда, в которых рассматривается существо возникших между сторонами отношений, т.е. дело доходит до казуистики. Рассмотрим отдельные критерии в конкретных судебных решениях.

Предмет взаимоотношений сторон - это основное, что подлежит квалификации в решениях судов.

Пример. В частности, Верховный Суд РФ в Определении от 21.03.2008 по делу N 25-В07-27 (далее - Определение от 21.03.2008) указал следующее: "Истица на протяжении длительного времени, с апреля 2002 г. по март 2005 г., работала у ответчика в качестве рабочего по озеленению территории по ежемесячно заключаемым с предприятием договорам, что свидетельствует о постоянном характере ее работы... Между тем в договорах подряда, заключенных с Д., не была указана индивидуально-определенная работа, ей вменялось в обязанность выполнять, например, работы по озеленению

территории, по благоустройству и ремонту дорог и тротуаров - в зависимости от времени года, при этом никаких схем, в которых бы указывалось, где озеленитель должен работать (на выдачу этих схем как приложение к договору подряда указывал в суде ответчик), истице, как она указывала, не выдавалось и к имеющимся в материалах дела договорам они не приобщены". Таким образом, работодатель не смог доказать наличие поручений в рамках гражданско-правового договора, которые бы конкретизировали результат работ, ожидаемых от исполнителя.

Пример. В другом деле Мурманский областной суд в Апелляционном определении от 05.03.2014 по делу N 33-369-2014 (далее - Определение от 05.03.2014) принял следующее решение: "С _ сентября 2008 г. по настоящее время истец работал в филиале "Полярная опытная станция" ***, при этом все это время ответчик заключал с ним гражданско-правовые договоры, предметом которых является исполнение истцом обязанностей по обеспечению пропускного режима на территорию филиала "Полярная опытная станция" в н.п. ..., а ответчик обязуется оплатить выполненную работу...

Из дела следует, что с _ сентября 2008 г. по _ июня 2013 г. между сторонами по делу ежемесячно заключались гражданско-правовые договоры, стороны по которым именовались: Филиал ГНУ ГНЦ РФ ВИР "Полярная опытная станция" - заказчик и Н. - исполнитель. Согласно п. 1 договоров исполнитель "принимает на себя оказание услуг по обеспечению пропускного режима на территорию филиала в н.п...". Согласно исследованному дополнительному доказательству - копии приказа от ___ 2013 г. N * - должность *** исключена из штатного расписания филиала с _ июня 2005 г. Суд установил, что на момент заключения между сторонами первого гражданско-правового договора в штатном расписании филиала "Полярная опытная станция", утвержденном _ декабря 2007 г., в штате сотрудников отсутствовала должность "****". Суд сделал правильный вывод о том, что заключение гражданско-правового договора, соответствующего

требованиям гражданского законодательства, являлось волеизъявлением двух сторон договора. На это указывает, в первую очередь, то обстоятельство, что истец до момента расторжения с ним гражданско-правовых отношений не обращался к ответчику с предложением об оформлении отношений как трудовых и не обжаловал действия ответчика, связанные с заключением с ним гражданско-правовых договоров, в установленном законом порядке. По мнению судебной коллегии, по содержанию договоров, начиная с _01.2010, они имеют признаки договоров возмездного оказания услуг.

Из дела не следует, что сторонами была определена трудовая функция истца, т.е. работа по должности, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы; в материалах дела отсутствует должностная инструкция истца, утвержденная работодателем...".

Таким образом, отсутствие в штатном расписании соответствующей должности, заключение гражданско-правового договора с надлежаще определенным предметом договора, отсутствие формальных доказательств наличия трудовых отношений приводит суд к выводу об отсутствии трудовых отношений.

Пример. В Апелляционном определении от 28.05.2014 по делу N 33-1581 (далее Определение от 28.05.2014) Верховный суд Республики Бурятия пришел к следующим выводам: "С августа по октябрь 2013 г. с К.О. (истицей) незаконно заключались гражданско-правовые договоры, с ноября 2013 г. доступ к работе прекращен. В трудовую функцию входило ежедневное ведение табелей учета рабочего времени, заполнение журналов, составление графиков работы, выдача и оформление путевых листов, табелей учета ГСМ...

По настоящему делу надлежащим образом оформленный трудовой договор между сторонами отсутствует. Между сторонами заключались договоры об оказании услуг. Применительно к функциональным

обязанностям, которые исполнялись истицей в этот период, в судебном решении приведены показания свидетеля С., работавшего руководителем ПХС-2 в пожароопасный период в 2013 г. Указанное лицо пояснило, что фактически истица выполняла работу секретаря - выписывала путевые листы, вела табели учета рабочего времени, по его поручению оформляла иную текущую документацию в подразделении, пользовалась его рабочим кабинетом, компьютером, служебным телефоном...

Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37 предусмотрена должность секретаря руководителя. То обстоятельство, что такая должность в интересующий пожароопасный период отсутствовала в штатном расписании подразделения ПХС-2, правового значения не имеет. Юридически значимым при разрешении заявленного К.О. спора о признании отношений трудовыми являлся факт ее допуска уполномоченным лицом к осуществлению трудовой функции.

Возражения ответчика о том, что с К.О. был заключен договор об оказании услуг по ведению технической документации, подтверждения не нашли. Ответчиком не доказано существо заказанной услуги, не представлено доказательств ведения истицей какой-либо технической документации, составления актов приема выполненных по договору работ, ее объема и качества, выплаты соответствующего вознаграждения". По данному делу факт наличия трудовых отношений был признан судом.

В этом примере, по всей видимости, ключевым моментом стало небрежное отношение заказчика к оформлению гражданско-правовых отношений в случае найма секретаря. Порученные ей по договору оказания услуг обязанности не были подтверждены соответствующими документами. При этом истица смогла доказать, в том числе и при помощи свидетельских показаний, что в действительности выполняла совершенно другую работу.

Интересно, что формальный подход - отсутствие приказов о приеме на работу, отсутствие вакансии в штатном расписании и желание исполнителя заключить именно гражданско-правовой договор - был применен и в следующем решении.

Например. Свердловский областной суд при принятии решения по делу в апелляционной инстанции в Определении от 02.04.2014 по делу N 33-3592/2014 (далее - Определение от 02.04.2014) исходил из следующего. По материалам дела между истцами и ОАО "МДМ Банк" были заключены договоры возмездного оказания услуг. "В соответствии с указанными договорами возмездного оказания услуг истцы обязаны были оказывать услуги по взысканию просроченной задолженности по кредитным договорам и передать результаты оказанных услуг заказчику (ОАО "МДМ Банк"). Надлежащим выполнением услуг по данным договорам считается передача исполнителем в порядке, предусмотренном договором, результатов оказанных услуг по переданным в работу реестрам должников (п. 1.4 Договора)...

Приказы о приеме на работу истцов ответчиком не издавались, заявления о приеме на работу ими не подавались, трудовые книжки не сдавались, оплата производилась в соответствии с актами выполненных работ. Спорные правоотношения сторон не выходили за пределы договоров возмездного оказания услуг, которые соответствуют положениям ст. 779 ГК РФ, и каких-либо дополнительных обязанностей на истцов в соответствии со ст. ст. 15 и 56 ТК РФ (в частности по соблюдению трудовой дисциплины) не возлагали... При этом из материалов дела усматривается, что воля сторон при вступлении в правоотношения, при заключении договоров была направлена именно на создание гражданско-правовых отношений возмездного оказания услуг. Данный факт подтверждается не только содержанием заключенных сторонами договоров, но и объяснениями самих истцов, что им было достоверно известно об отсутствии у ответчика вакантных должностей и привлечении их в связи с этим к возмездному оказанию услуг.

Заключая договоры возмездного оказания услуг, ни истцы, ни ответчик не заблуждались относительно правовой природы, характера возникающих гражданско-правовых отношений, а значит, выразили свою совместную волю на создание именно таких отношений и в дальнейшем последовательно реализовывали ее, исполняя гражданско-правовые договоры в соответствии с их условиями. Доказательств введения истцов в заблуждение или оказания на них какого-либо противоправного воздействия со стороны ответчика при заключении договоров в деле не имеется". Суд принял решение об отказе в иске и признал отношения гражданско-правовыми.

Таким образом, заказчику при заключении гражданско-правового договора следует проверить соблюдение нескольких условий.

1. Желательно отсутствие вакантной должности в штатном расписании, выполнение должностных обязанностей по которой может быть сравнимо с работой, выполняемой по гражданско-правовому договору.

2. Предмет договора должен быть четко определен указанием конкретной работы или услуги с конкретным результатом. Как уже ранее отмечалось, желательно, чтобы перечень обязанностей исполнителя не был калькой с "должностной инструкции" работника.

3. Необходимо истребовать от исполнителя отчетность по договору - акты приема-сдачи работ, услуг с детальным описанием выполняемой работы, оказываемых услуг.

4. Не будет лишним включить в гражданско-правовой договор с физическим лицом следующее заключительное условие: "Исполнитель по настоящему договору в дееспособности не ограничен, по состоянию здоровья может самостоятельно осуществлять и защищать свои права и исполнять свои обязанности, не страдает заболеваниями, препятствующими осознанию сути подписываемого договора и обстоятельств его заключения, у исполнителя отсутствуют обстоятельства, вынуждающие совершить данную сделку на крайне невыгодных для него условиях, заказчиком в заблуждение

не введен, заказчик не оказывал на исполнителя какого-либо противоправного воздействия.

Воля исполнителя при заключении настоящего договора направлена именно на создание гражданско-правовых отношений возмездного оказания услуг (подряда), о невозможности заключить трудовой договор исполнитель уведомлен". С учетом правовой позиции, изложенной в Определении Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 N 597-О-О, предложенное условие гражданско-правового договора не будет лишним.

Как указано в Определении КС РФ от 19.05.2009, свобода труда проявляется в имеющейся у гражданина возможности свободно распорядиться своими способностями к труду, т.е. выбрать как род занятий, так и порядок оформления соответствующих отношений, и определить, будет ли он осуществлять предпринимательскую деятельность, поступит на государственную службу, заключит трудовой договор либо предпочтет выполнять работы (оказывать услуги) на основании гражданско-правового договора. Таким образом, договорно-правовыми формами, опосредующими выполнение работ (оказание услуг), подлежащих оплате (оплачиваемая деятельность), по возмездному договору, могут быть как трудовой договор, так и гражданско-правовые договоры (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.), которые заключаются на основе свободного и добровольного волеизъявления заинтересованных субъектов - сторон будущего договора.

Дисциплина труда весьма важна для разграничения гражданско-правовых и трудовых договоров. Суды изучают вопросы, был ли исполнитель ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка, подчинялся ли он режиму труда, действующему на предприятии и так далее.

Так, например, в уже упоминавшемся Определении от 21.03.2008 в качестве доказательства наличия трудовых отношений указано: "Истица так же, как и другие работники предприятия, подчинялась правилам трудового распорядка: рабочий день начинался в одно и то же время, в 8 часов, и

заканчивался в 17 часов, обеденный перерыв составлял 1 час - с 12 до 13 часов. Как и другие работники ООО "АГП", на работу она приезжала на рабочем автобусе".

В то же время составление администрацией графиков работ, ведение журнала учета выхода, где отмечается начало и конец смены, по мнению суда, не всегда свидетельствует о наличии трудовых отношений. Так, в Определении от 05.03.2014 указано, что "копии графиков работ *** и журнал учета выходов *** не свидетельствуют о том, что он (истец) подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка, принятым работодателем, а служат лишь основанием для оплаты выполненных им работ, подтверждают факт его выхода на работу и служат цели учета, поскольку основанием для оплаты по гражданско-правовому договору является не количество проработанного времени, а достижение конкретного результата и принятие его заказчиком". Более того, рассматривая это дело, суд сделал неожиданный вывод: "Представленная истцом в качестве доказательства благодарность, объявленная директором в связи с профессиональным праздником - Днем работника сельского хозяйства - в совокупности с иными исследованными судом доказательствами не свидетельствует о том, что имело место поощрение работника за труд работодателем в понимании ст. 191 ТК РФ. Судебная коллегия считает необходимым отметить, что объявление благодарности не запрещено и в рамках исполнения гражданско-правового договора". Напомню, что в этом случае суд признал отсутствие трудовых отношений между истцом и ответчиком.

В своих решениях суды приходят и к другим противоречивым заключениям. В частности, выполнение работы в офисе заказчика в некоторых случаях может быть признано как подчинение внутреннему трудовому распорядку, как, например, в Определении от 28.05.2014, а в некоторых случаях не свидетельствует об этом.

Пример. В частности, как указано в Апелляционном определении Свердловского областного суда от 17.04.2012 по делу N 33-4009/2012 (далее - Определение от 17.04.2012), довод о том, что К. (истец) лично приступила к выполнению своих обязанностей по написанию статей, писала тексты, находясь в офисе, не опровергает гражданско-правовой характер взаимоотношений сторон. Аналогично в Определении Свердловского областного суда от 02.04.2014 указано, что "сам по себе факт исполнения истцами обязательств по указанным гражданско-правовым договорам в офисе ответчика (ОАО "МДМ Банк") не свидетельствует о возникновении между сторонами трудовых отношений, поскольку достоверных доказательств распространения на истцов существовавших на предприятии правил внутреннего трудового распорядка (учета рабочего времени), трудовой дисциплины и социальных гарантий не представлено".

Таким образом, заказчику по гражданско-правовым договорам стоит обратить внимание на следующие моменты:

1) не следует знакомить исполнителя по гражданско-правовому договору с правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, действующими в организации;

2) исполнитель по договору может находиться в офисе заказчика, однако предоставление места для выполнения работ, оборудования должно быть предусмотрено в гражданско-правовом договоре.

Способ и порядок оплаты труда также нередко становятся критериями разграничения трудового договора и гражданско-правового договора. Верховный Суд РФ в Определении от 21.03.2008 указал, что "за выполнение своей работы она (истлица) получала заработную плату, в одно и то же время, которая не зависела от объема и характера работы, указанной в договоре, а зависела от количества дней, отработанных за месяц, в котором заключался договор. Из объяснений представителя ответчика в суде видно, что из заработка истицы ответчиком удерживался подоходный налог". Аналогичный вывод содержится в Апелляционном определении

Вологодского областного суда от 05.03.2014 по делу N 33-1054/2014. Доказательством выплаты именно заработной платы, а не вознаграждения исполнителю, может стать и предоставление расчетного листа по заработной плате при выплате денежного вознаграждения, что указано в Апелляционном определении Верховного суда Республики Бурятия от 28.05.2014.

В Определении от 05.03.2014 при сходных обстоятельствах Мурманский областной суд сделал противоположные выводы: "Пунктом 2 договоров предусмотрено, что заказчик начисляет исполнителю за выполнение работы твердую денежную сумму (в разные периоды времени: ***, ***, *** руб.) за один час работы (в том числе подоходный налог). Оплата производится не позднее 10 числа месяца, следующего за месяцем выполнения договора. Отчисления в фонды производятся (кроме взносов на обязательное социальное страхование и от несчастных случаев на производстве)... Из материалов дела также не следует, что оплата по гражданско-правовым договорам соответствует понятию заработной платы, регулируемой гл. 21 ТК РФ, производилась истцу в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда; порядок и место выплаты заработной платы, установленный работодателем для работников, отличались от порядка и места выплаты вознаграждения истцу и другим лицам по гражданско-правовым договорам".

В Определении от 17.04.2012 Свердловский областной суд указал, что "выплаты представляют собой оплату выполненных работ, зависят от объема, не установлен минимальный размер, не установлены районные коэффициенты, выплачивались единовременно после сдачи результата работ, что также свидетельствует об отсутствии трудовых отношений с ответчиком... Приемка-сдача работ производилась путем размещения текстов в журнале при публикации, что свидетельствовало о выполнении истцом работы по созданию текста и приемке ее результатов ответчиками".

О вознаграждении по гражданско-правовому договору может свидетельствовать отсутствие фиксированной суммы вознаграждения.

Пример. Так, в Апелляционном определении Волгоградского областного суда от 23.05.2014 по делу N 33-5146/2014 указано, что "суммы вознаграждения Г. были различными, фиксированный размер оплаты труда за месяц не устанавливался, табель учета рабочего времени не оформлялся... Исходя из представленных доказательств вознаграждение Г. зависело от протоколов согласования договорной цены на выполнение работ, а не от выходов за месяц. Факт выполненных услуг подтверждался актами приема-сдачи выполненных работ (оказанных услуг)...". В данном решении суд встал на сторону заказчика по гражданско-правовому договору.

Прописывая условия о вознаграждении исполнителя, не забудьте о следующих моментах:

1) порядок оплаты не должен совпадать с порядком выплаты заработной платы, установленной в данной организации: желательно устанавливать оплату не чаще одного раза в месяц;

2) оплате работ/услуг исполнителя должно предшествовать подписание акта выполненных работ или оказанных услуг. Соответственно, именно в таком акте должен быть осуществлен учет времени выполненных работ/оказанных услуг. При этом фамилия исполнителя не должна фигурировать в унифицированных формах для учета оплаты труда.

В совокупности доказательств исследование условий труда также может повлиять на решение суда о переквалификации гражданско-правовых договоров.

Пример. В частности, в Определении Челябинского областного суда от 09.06.2014 по делу N 11-5437/2014 было указано следующее: "По пояснениям истцов и представителя ответчика П.Е., П.В., Л. и К. были обеспечены ООО "РемКранСтройЭлектро" спецодеждой, инструментами, вагончиком. Истцом П.В. была представлена в судебное заседание рабочая куртка, выданная ответчиком, с надписью на спине адреса сайта и наименования ООО "РемКранСтройЭлектро". Следовательно, ответчик обеспечивал условия труда истцов по месту выполнения работ". В данном судебном акте суд

сделал вывод о наличии трудовых отношений с работниками, несмотря на то что фактически работа осуществлялась на другом предприятии по поручению работодателя.

В Определении Вологодского областного суда от 05.03.2014 в качестве одного из доказательств наличия трудовых отношений был указан факт направления истицы в командировку с оплатой проезда и проживания.

Возможность оплачивать проезд и другие расходы исполнителя при выполнении обязанностей можно предусмотреть в гражданско-правовом договоре. Однако в любом случае это не должно оформляться как служебная командировка исполнителя. Что же касается предоставления инвентаря, спецодежды и другого оборудования исполнителю по договору, то, на мой взгляд, это возможно прописать в гражданско-правовом договоре и при наличии всех других оформленных документов оправдать необходимость таких расходов.

По результатам рассмотрения последней судебной практики можно прийти к следующим выводам: при наличии грамотного, надлежаще оформленного гражданско-правового договора заказчик может снизить риски признания такого договора трудовым. Однако надо быть крайне внимательным к деталям: подробно и точно описывать предмет договора - то, какие работы должен выполнять подрядчик или исполнитель; внимательно отнестись к порядку сдачи работ - акты следует подписывать ежемесячно и только после подписанных отчетных документов; оплата работ или оказанных услуг должна быть привязана к результату.

К сожалению, на данный момент сложно дать ответ, по какому пути пойдет судебная практика, учитывая, что в соответствии с новым законодательством все сомнения толкуются в пользу работника. По всей видимости, потребуются долгое время, чтобы оценить риски для заказчиков по гражданско-правовым договорам с физическими лицами.

Глава 2. Юридический состав трудового правоотношения

2.1. Субъекты и субъективная сторона трудового правоотношения

В силу ст. 20 ТК РФ субъектами трудовых правоотношений выступают работник и работодатель, вступившие между собой в трудовые отношения. Наряду с этим в соответствии с ч. 2 ст. 1 ТК РФ помимо сторон трудового договора к субъектам трудового права относятся и иные участники отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями. К числу субъектов трудового права, например, относятся стороны социального партнерства, профессиональные союзы, органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, органы по рассмотрению трудовых споров, трудовой коллектив и др.

Еще О.В. Смирнов определял трудовое правоотношение как "...юридическую форму выражения общественно-трудового отношения, складывающегося на рынке труда между работником и работодателем, по которому одна сторона (работник), будучи включенной в состав трудового коллектива организации, обязана выполнять определенную работу с подчинением установленному там внутреннему трудовому распорядку, а другая сторона (работодатель) - обеспечивать работника работой в соответствии с обусловленной трудовым договором (контрактом) специальностью, квалификацией или должностью, оплачивать его труд и создавать благоприятные для здоровья и развития личности условия труда². Целями трудового законодательства, согласно ст. 1 ТК РФ, являются: 1) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; 2) создание благоприятных условий труда; 3) защита прав и интересов работников и работодателей.

² Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2007. С. 138 (автор главы - О.В. Смирнов)

Практика показывает, что законодатель не поспевает за изменениями социально-экономического характера, требующими законодательного признания новых объектов правового регулирования в рамках трудового правоотношения и выработки применительно к ним соответствующих регулятивных процедурных средств. В частности, отношения, связанные с моббингом, буллингом, боссингом на рабочем месте, нуждаются в правовом регулировании, в том числе посредством судебной защиты. Большой юридический словарь, давая понятие "судебная защита", уточняет, что это "право граждан, а также совокупность процессуальных действий, направленных на защиту чести и достоинства, жизни и здоровья, личной свободы и имущества от преступных посягательств".

При этом следует не только максимально использовать признанные международные стандарты и опыт соответствующего нормативного регулирования, накопленный зарубежными странами, но и анализ отечественных норм и судебной практики.

Научно-технический прогресс в совокупности с требованиями рыночной экономики обуславливает современные направления развития трудового правоотношения.

Так, В.Г. Сойфер³ отмечает, что закрепленные Трудовым кодексом РФ правовые положения и традиционные конструкции не всегда подходят к регулированию трудовых отношений, возникающих в недрах развивающегося дистанционного управления трудовыми процессами.

Динамика трудового правоотношения исходит из того, что развитие информационной, компьютерной и телекоммуникационной техники вносит существенные изменения в содержание общественных отношений, связанных с управлением персоналом. Складывается совершенно иной стиль управления людьми, формируются методы управления и контроля за трудовыми результатами "на дистанции", когда практически неприменимы

³ Сойфер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения: Автореф. дис. ... д.ю.н. Екатеринбург, 2005.

режимы гибкого рабочего времени, вахтового метода, даже ненормированного рабочего дня. К тому же последний режим законодатель сформулировал таким образом, что работники к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени могут привлекаться только в условиях эпизодической необходимости (ст. 101 ТК РФ).

Ряд авторов⁴ развивают новый вид трудовых правоотношений в условиях заемного труда. Использование заемной рабочей силы становится реальностью, так как лизинг работников (заемный труд) доказал свою экономическую эффективность. Современные требования экономики уже сформировали психологию предпринимателя (работодателя), когда он не всегда заинтересован в постоянных кадрах конкретных профессий в силу эфемерного характера производственно-коммерческой деятельности, подвижности спроса на его продукцию (услуги) и по другим причинам. Лизинг рабочей силы экономически выгоден предпринимателю, поскольку освобождает его от многочисленных проблем, связанных с подбором и увольнением работников, согласованием управленческих решений, выполнением иных формально-бюрократических процедур в области работы с кадрами. Сегодня эта нелегкая работа остается у кадрового агентства, которое для ее выполнения имеет квалифицированный штатный персонал. С помощью заемных работников работодатель может оперативно заменить отсутствующих по уважительной причине работников (болезнь, учеба, командировка). В развитие такого прогрессивного направления в сфере труда была принята Конвенция МОТ N 181 о частных агентствах занятости (1997 г., Женева).

Вместе с тем заемный труд, по нашему мнению, является дискуссионным вопросом и поэтому, несмотря на признание его за рубежом, до сих пор не регламентирован российским трудовым законодательством.

⁴ Сойфер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения: Автореф. дис. ... д.ю.н. Екатеринбург, 2005; Ершова Е.А. Актуальные теоретические и практические проблемы заемного труда // Российский судья. 2005. N 12. С. 16 - 19.

Некоторые авторы выделяют особенности регулирования труда работников несамостоятельного труда⁵. Стабильность трудовой связи порождает у работодателя уверенность в работнике, его знаниях и способностях, а у работника формирует доверие к работодателю (предпринимателю), его предпринимательской деятельности, что прямо или косвенно влияет на рост прибыли организации, а через нее - на повышение заработной платы работника. Для постоянного работника длительные социально-трудовые связи позволяют обрести более устойчивые навыки по выполняемой работе, накопить производственный опыт, повысить качество работы, реализовать индивидуальные способности личности, а для работодателя - обеспечить устойчивое состояние социально-трудовых связей, определяющих формы и методы организации труда, оплаты труда, выбор и применение разнообразных систем льгот и гарантий.

2.2. Объект и объективная сторона трудового правоотношения

Объектом трудового правоотношения является выполнение определенного рода работы, характеризуемой определенной специальностью, квалификацией должностью.

Характеристика объекта трудового правоотношения в настоящее время не является однозначной, так как в трудовых правоотношениях объект по существу не отделим от их материального содержания (поведения обязанных и т.п.). Доставляемый работником полезный эффект (чтение лекции и т.д.) можно потреблять, как правило, во время процесса производства. И поскольку в трудовом праве материальные блага (объекты) практически неотделимы от трудовой деятельности работника, то характеристика материального содержания трудовых правоотношений исчерпывает вопрос об их объекте.

⁵ Передерин С.В. Совершенствование процедурно-правового механизма обеспечения трудовых прав работников несамостоятельного труда // Социально-экономические права человека: практические и теоретические проблемы: Сб. науч. тр. Вып. 6: Право и личность. Воронеж: Издательство ВГУ, 2012. С. 243.

Под материальным содержанием трудового правоотношения понимается фактическое поведение его участников (субъектов), которое обеспечивается субъективными трудовыми правами и обязанностями. Фактическое всегда вторично и подчинено юридическому (волевому) содержанию трудового правоотношения, которое образуется субъективными правами и обязанностями их участников. Содержание этих прав и обязанностей выражается в юридической возможности в пределах установленных законом границ действовать, требовать, притязать, пользоваться благами и т.п. и в обязанности удовлетворять встречные интересы и потребности других субъектов.

Исходя из единства материального и юридического (волевого) компонентов, можно говорить, что входящие в содержание трудового правоотношения субъективные права и обязанности работников - это реализованные и конкретизированные статутные права и обязанности, составляющие содержание правового статуса работников.

Таким образом, трудовые правоотношения – это возникающие после заключения сторонами трудового договора и урегулированные соответствующим законодательством общественно-трудовые отношения, при которых работник обязуется осуществлять трудовые функции, а работодатель – предоставлять работу и оплачивать ее, обеспечивать безопасность условий труда.

Содержание трудовых правоотношений - взаимные права и обязанности, определенные в трудовом договоре, а также установленные законодательством государства. Признаки трудового правоотношения: 1. Работник лично участвует в производственной деятельности работодателя и не может поручать работу другим лицам. Работодатель, в свою очередь, не имеет права заменить работника другим. 2. Работник выполняет работы по определенной указанной в договоре специальности или должности. 3. Выполняя трудовые функции, работник должен подчиняться установленному в организации внутреннему трудовому распорядку. 4. Трудовые

правоотношения носят возмездный характер, оплата труда работников производится путем выплаты заработной платы. 5. Каждая из сторон договора в любой момент может прекратить правоотношения. Основание их возникновения – заключение трудового договора. Субъекты трудовых правоотношений – работник и работодатель. Первым является обладающее трудовой правоспособностью физическое лицо (то есть способностью иметь права и обязанности в сфере труда и осуществлять их своими действиями), находящееся в трудовых отношениях с работодателем. Вторым может быть и физлицо, и юрлицо. Субъектами трудовых правоотношений могут выступать: работники – граждане, в том числе и иностранных государств; работодатели – различные учреждения, организации, предприятия, фирмы и т.д.; трудовые коллективы; профкомы и другие выборные органы, уполномоченные работниками; соцпартнеры в лице представителей объединений работодателей, профсоюзов и исполнительных органов власти на федеральном, региональном, отраслевом и республиканском уровнях; правоохранительные органы – трудовой арбитраж, примирительная комиссия, суд; работодатель – гражданин или общественная организация, принявшая работника в свой аппарат. Под объектом правоотношений в сфере труда понимается выполнение определенного рода работ в соответствии с квалификацией, специальностью или должностью. Выделяют виды трудовых правоотношений: возникающие в связи с обеспечением занятости и трудоустройства у конкретного работодателя; между работодателем и работником; между трудовым коллективом и его представителями с работодателем; правоотношения социально-партнерские по ведению и заключению коллективных соглашений, договоров на отраслевом, территориальном, федеральном, региональном и профессиональном уровнях; трудовые отношения по повышению квалификации, профподготовке и переподготовке кадров; по контролю и надзору за соблюдением правил охраны труда и трудового законодательства; по участию профсоюзов и самих работников при

установлении условий труда, применении норм законодательства о труде в случаях предусмотренных законом; процессуальные трудовые правоотношения по разрешению коллективных и индивидуальных споров; по материальной ответственности в связи с причиненным вредом. Существуют и другие классификации. Так, трудовые правоотношения подразделяют на: основные, сопутствующие и охранительные. Первые возникают в связи с осуществлением труда, вторые по поводу трудоустройства, деятельности профсоюзов, подготовке кадров и т.п., а третьи – при трудовых спорах, обязательном социальном страховании, материальной ответственности.

Глава 3. Практическая сторона трудовых правоотношений

3.1. Разнообразие трудовых правоотношений

Существует несколько критериев, определяющих вид трудового договора.

По сроку действия различают трудовые договоры:

1. Заключенные на неопределенный срок.

Если в договоре не указывается срок, на который принят работник, то договор автоматически становится заключенным бессрочно. В таком случае работник будет принят на постоянную работу, а прекратить трудовые отношения стороны договора смогут в установленном законом порядке.

2. Срочные.

Если трудовой договор заключается на точно определенный и согласованный обеими сторонами период, но не более чем на 5 лет, то он является срочным.

В этом случае в договоре обязательно должен быть прописан срок его действия и причины, по которым с работником не может быть заключен несрочный трудовой договор. Список этих причин утвержден законодательно и не подлежит расширению.

Обязательство доказывать существование обстоятельств, мешающих составлению бессрочного договора, лежит на работодателе, и если доказательств не представлено, в судебном порядке решается, что договор заключен бессрочно.

Согласование обеими сторонами срока договора означает, что работодатель не имеет права не принять работника, желающего подписать бессрочный договор, если это не основано на профессиональных качествах работника.

Продлевается срочный договор (опять же по согласованию сторон и на период не превышающий 5 лет) подписанием дополнительного соглашения.

Расторгается такой трудовой договор в момент завершения срока его действия, о чем работник письменно предупреждается не менее чем за 3 дня.

Если же такого предупреждения не поступило и сотрудник продолжает выполнять свою работу, то договор превращается в бессрочный и может быть расторгнут только на общих основаниях.⁶

В свою очередь, срочные трудовые договоры можно разделить на следующие:

- договоры с абсолютно определенным сроком действия. Подобный договор заключается в случае избрания лица на выборную должность. Так, например, с ректорами вузов, депутатами, губернаторами и даже Президентом подписывается срочный трудовой договор, где четко указан срок окончания;

- договоры с относительно определенным сроком действия. Они заключаются с лицами, принятыми на работу в организацию, которая заведомо создается для выполнения определенного объема работы, а временный характер организации прописан в ее Уставе. Такой договор расторгается не ранее, чем организация закончит существование. Примером такой организации может служить предвыборный штаб, созданный на время предвыборной кампании и по ее окончании прекращающий свою деятельность;

- условно срочные договоры. Они заключаются с теми, кто принимается на должность временно отсутствующего сотрудника. Например, сотрудник находится в отпуске по уходу за детьми или в длительной командировке, а на его место принимается работник по срочному договору.

Все остальные причины заключения срочного договора и сроки их заключения указаны в ст. 59 ТК РФ.

Например, срочный договор заключается:

- на время исполнения сезонных (до 2 месяцев) и временных работ;
- с работниками, направляемыми на работу за границу;

⁶ Анисимов, Л.Н. Трудовые договоры. Трудовые споры / Л.Н. Анисимов, А.Л. Анисимов. – М.: Берайф-пресс, 2012. С. 344

- для выполнения работ за рамками обычной деятельности предприятия;

- в прочих случаях.

Срочный трудовой договор по соглашению сторон заключается:

- для проведения неотложных и аварийных работ;
- с пенсионерами и инвалидами, которым разрешена только работа временного характера;

- в организациях, работающих в условиях Крайнего севера;

- с творческими работниками;

- с членами экипажей судов;

- со студентами;

- с совместителями;

- в прочих случаях, установленных законодательно.

По характеру трудовых взаимоотношений трудовые договоры разделяются на:

1. Трудовой договор, заключенный на основной работе, предполагает, что работник постоянно работает у данного работодателя в течение установленного ему рабочего времени. На основной работе хранится трудовая книжка сотрудника.

2. Трудовой договор совместителей. Совместительство означает, что работник по трудовому договору выполняет регулярно оплачиваемую работу в свободное от своей основной работы время.

В таком трудовом договоре непременно указывается, что трудовая деятельность является именно совместительством. Договор может быть заключен как с основным работодателем (внутреннее совместительство), так и со сторонним (внешнее совместительство).⁷

Трудовые договоры на работу по совместительству могут заключаться с неограниченным числом работодателей, кроме предусмотренных законодательством случаев.

⁷ Анисимов, Л.Н. Трудовые договоры. Трудовые споры / Л.Н. Анисимов, А.Л. Анисимов. – М.: Берайф-пресс, 2012. С. 342

Так, например, спортсмены и тренеры могут стать совместителями только с согласия основного работодателя.

Также не допускается заключение таких договоров:

- с лицами, которым нет 18 лет;
- если основная работа и труд по совместительству связаны с опасными, вредными или тяжелыми условиями.

3. Трудовой договор на временную работу имеет место, когда работа носит заведомо непостоянный характер, но продолжается не более двух месяцев. Например, принимается бухгалтер для составления годового отчета. Срок испытания при приеме на работу в таком режиме не устанавливается. Неправомерно принятие сотрудника на временную работу, если эта должность предполагает постоянное место работы.

4. Трудовой договор на сезонную работу заключается, если в силу природных условий работы могут быть произведены только в определенный сезон. При заключении такого договора обязательно вносится пункт о том, что работа носит сезонный характер и входит в установленный Перечень сезонных работ. Примером могут быть работы по уборке снега, торфяные работы.

5. Трудовой договор с физическим лицом-работодателем имеет право на существование, если работодатель использует наемный труд для своих личных нужд (например, секретарь, няня, домработница, повар и пр.).

При этом работодатель оформляет трудовой договор (временный или бессрочный) в письменной форме с обязательной регистрацией в органах самоуправления, уплачивает все страховые взносы и платежи по налогам за своего сотрудника.

6. Трудовой договор с надомниками, т.е. с лицами, выполняющими работу на дому и которым не противопоказан надомный труд, заключается на общих основаниях.

В договоре должно быть четко прописано, с использованием каких инструментов и материалов будут проводиться надомные работы и за чей счет те будут приобретаться.

Также может оговариваться участие в работе членов семьи надомника.

7. Контракт о муниципальной службе также является разновидностью трудового договора с учетом того, он в первую очередь регулируется специальными законами об отдельных видах государственной (муниципальной) службы, а уже затем Трудовым кодексом. Такой договор подписывается, например, с военнослужащими.⁸

В зависимости от размеров выполняемой работы трудовые договоры делятся на:

1. Трудовой договор об основной работе — заключается в том случае, если сотрудник постоянно работает у данного работодателя, проводит на рабочем месте все время, установленное трудовым договором, выполняя полный объем работы.

2. Трудовой договор о совместительстве — может быть заключен, если у работника уже имеется основная работа, но в свободное время он может работать по совместительству. Объем совершаемой работы, прописанный в трудовом договоре, должен быть пропорционален рабочему времени (не более 4 часов в день).

Работу по совместительству необходимо отличать от работы в виде совмещения профессий (должностей), а также расширения зоны обслуживания и увеличения количества работы.

При совмещении профессий работнику добавляется работа по другой профессии (должности), а при расширении зон обслуживания работник осуществляет свою обычную основную работу, но с большей нагрузкой.

Отличие такой работы от работы по совместительству состоит в том, что она производится на своем основном рабочем месте и в то же рабочее время, а для оформления сотрудника на такую работу заключается письменное дополнительное соглашение к основному трудовому договору.

⁸ Бегичев, Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б.К. Бегичев. – М.: Юрид. лит., 2010. С. 248

По виду работодателей трудовые договоры делятся на:

1. Трудовые договоры, в которых работодатель — юридическое лицо.

Таких договоров заключается большинство. Единственным требованием к организации-работодателю является то, что она должна отвечать признакам юридического лица, установленным законодательством.

2. Трудовые договоры, в которых работодатель является физическим лицом.

Такое лицо может как заниматься предпринимательской деятельностью, так и использовать работника для обслуживания (шофер, секретарь и пр.).

Законодательство требует, чтобы работодатель-физлицо достиг возраста 18 лет (кроме тех, кто до наступления этого возраста вступил в брак).

2. Если при этом работодатель является индивидуальным предпринимателем, то он обязан заполнять трудовые книжки своих постоянных сотрудников (проработавших у него более 5 дней), платить за них страховые взносы и налоги.⁹

Также частный предприниматель имеет право составлять срочные трудовые договоры, если количество его сотрудников не превышает установленной законом нормы.

Работодателю — физическому лицу, которое использует труд работников в личных целях, достаточно зарегистрировать трудовой договор в соответствующих органах по месту регистрации.

Трудовые договоры по критериям условиям выполнения работы делятся на:

1. Трудовые договоры о работе в нормальных (обычных) условиях, т.е. по трудовому договору продолжительность рабочего дня является нормальной и работа не связана с опасными и/или вредными условиями труда.

⁹ Бегичев, Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б.К. Бегичев. – М.: Юрид. лит., 2010. С. 248

2. Трудовые договоры о работе в ночное время — заключаются с работниками, рабочее время для которых установлено с 22 часов до 6 часов утра. Согласно ст. 96 ТК РФ подписание такого договора не допускается с беременными женщинами, лицами моложе 18 лет.

Со всеми остальными сотрудниками трудовой договор такого вида может быть подписан только при обоюдном согласии. В основном трудовой договор с установленным ночным режимом работы заключается для осуществления сменных, а также творческих работ (сотрудники телерадиокомпаний, театров и пр.)

3. Трудовой договор о выполнении или работе во вредных (опасных) условиях.

Перечень вредных (опасных) работ определяется Правительством РФ (постановление №162 от 25.02.2000¹⁰).

При приеме на работу, связанную с вредными условиями труда, обязательно нужно учитывать, что возраст кандидатов должен превышать 18 лет, а также то, что труд женщин в таких условиях законодательно ограничен (ст. 253 ТК РФ).

3. В соглашении должно быть указано сокращенное рабочее время, а также время для дополнительных перерывов. Необходимо помнить и об обязательном медицинском освидетельствовании перед выходом на работу. Примером такой работы может служить работа на шахте, в горячем цеху.

4. Трудовой договор о работе в тяжелых климатических условиях согласно ст. 324 ТК РФ подписывается при наличии у потенциального работника заключения от медицинской организации, разрешающего проживание и работу в такой местности.

Чаще всего работа в особых климатических зонах осуществляется вахтовым способом (так можно работать, например, на буровых установках), но может быть и постоянной (медицинские работники, учителя).

¹⁰ Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 162 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин" // "Собрание законодательства РФ", 06.03.2000, N 10, ст. 1130

Итак, трудовой договор с момента его подписания становится однозначным и неоспоримым фактом установления трудовых правоотношений между работодателем и работником и выступает гарантом исполнения законов о труде в случае возникновения неоднозначных и спорных ситуаций между сторонами.

3.2. Проблемы правоприменительной практики по вопросам трудовых правоотношений и предложения по их исправлению

В законодательстве Российской Федерации отсутствует такое понятие, как неофициальное трудоустройство, но это не может служить основанием для того, что бы считать, что в реальности это явление не существует. Наоборот, ситуация, когда человек фактически работает, а по документам его нет, существует и даже процветает. Эта проблема широко распространена в нашей стране и по данным Федеральной налоговой службы за 2008 неофициальная, так называемая «серая» зарплата составляла около 30% от общего фонда оплаты труда россиян.

На сегодняшний день ситуация не улучшается, а наоборот, число людей, получающих «зарплату в конвертах» - частично или полностью - составляет 59% работающего населения. К сожалению, от этого негативного явления страдает и общество, и государство, которое пока не признает эту проблему полностью, возлагая ответственность на стороны неофициальных трудовых отношений.

Само существование такого явления, как неофициальное трудоустройство говорит о недостаточном контроле со стороны государства. Меры, предусмотренные для борьбы с ним не эффективны. Работодатели и работники не заинтересованы раскрывать факт своего участия в этой деятельности и даже увеличенный размер штрафов не заставляет их отказаться от возможности скрыться от налогов. Новая редакция ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации

предусматривает, что и работник будет оштрафован, если согласился получать неофициальную или «серую» зарплату, но даже эти меры никого не останавливают.

Проблема возникает так же потому, что люди не желают отдавать часть своего дохода государству. Чаще всего неофициально трудоустраиваются малоимущие слои населения, желая сохранить свой небольшой заработок полностью и не перечислять часть в государственные фонды, на пенсию и т.д. Работодатель так же не заинтересован в оформлении трудовых отношений с работником. Ему не выгодно платить за работника страховые взносы, выполнять нормы трудового законодательства, вести кадровый учет. Помимо вышесказанного, многие не верят в честную судебную защиту и справедливость правоохранительных органов.

Работники часто соглашаются на неофициальное трудоустройство, потому что все еще являются слабой стороной договора, боятся потерять хоть какой-то доход. Они не верят и в пенсионную систему, не хотят перечислять деньги, так как не уверены, что вложенные средства в момент выхода на пенсию обеспечат им достойную старость, предпочитают копить сами из этой же неофициальной зарплаты.

Таким образом, складывается негативная ситуация, в которой государство недополучает налоги, необходимые для финансирования социальных систем, а стороны неофициальных трудовых правоотношений остаются незащищенными.

Во избежание дальнейшего усугубления ситуации, а так же для повышения эффективности норм трудового права, государство должно принять эту проблему как свою собственную и предпринять меры для ее решения. На основании вышесказанного предлагается:

Усилить меры по осуществлению государственного контроля за соблюдением трудового законодательства, в том числе путем проведения

периодических проверок работодателей органами УФНС РФ, ФСС РФ и Пенсионного Фонда РФ.

Усовершенствовать рычаги налогового воздействия на недобросовестных налогоплательщиков и вместе с тем использовать меры убеждения. Сегодня нарушителями занимаются инспекция по труду, налоговая инспекция, полиция, прокуратура, но, что бы проблема пошла на убыль, необходимо осознание в обществе простой истины: неуплата налогов влечет за собой дефицит денежных средств в бюджетной системе государства, подрывает его экономической основы, сдерживает развитие систем образования, здравоохранения, социального обеспечения, а значит вредит самим людям. Но, при этом необходимо помнить об истоках данной проблемы и попробовать изменить экономическую политику в стране, ослабить налоговое бремя, а также привести в соответствие размер пенсионных взносов с уровнем жизни и уровнем управления пенсионными деньгами.

Так же, уже сейчас предлагается стимулировать безналичный расчет между работником и работодателем. Инициаторы считают, что плюсов от постепенного ухода от наличности при начислении зарплат довольно много и в том числе прогнозируют тот факт, что зарплата станет официальной и соответственно, собираемость налогов в стране тоже повысится.

Только комплексное воздействие на эту проблему приведет к положительным результатам и позволит государству устранить ее в полной мере, обеспечивая тем самым не только равное положение всех участников трудовых правоотношений, но и стабильную экономическую обстановку в стране.

Дискриминация существует в нашей жизни повсеместно в различных формах и проявлениях. В сфере трудовых отношений ситуации такого рода нарушения прав многочисленны и чаще всего носят скрытый характер.

В связи с этим, представляется важным проанализировать действующее трудовое законодательство с точки зрения обеспечения равных

возможностей в сфере труда и понять причины неэффективности действующих способов борьбы с дискриминацией.

Согласно Конституции Российской Федерации Россия - социальное государство, в котором признается свобода труда. В качестве одного из важнейших признаков социального государства на конституционном уровне закрепляется запрет дискриминации в сфере труда. Трудовой кодекс РФ так же закрепляет запрет на дискриминацию в сфере труда. Это один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2). Статья 3 раскрывает данный принцип и закрепляет способы защиты прав работников. Но самого понятия дискриминации ТК РФ не содержит, а перечень запрещенных дискриминационных оснований является открытым. В ТК РФ есть и другие нормы, устанавливающие запрет дискриминировать при приеме на работу (ст. 64), при установлении или изменении оплаты труда (ст. 132 ТК РФ) и ряд других положений. Но различные формы дискриминации не просто существуют -они довольно распространены.

Дело в том, что несмотря на законодательно закрепленный запрет дискриминации, обычные участники трудовых правоотношений уверены, что нужно не отстаивать свои права, а приспособляться к требованиям, которые выдвигают работодатели. Во многих случаях работники не только сами не готовы к сопротивлению, но и отказываются поддерживать тех людей и те организации, которые готовы отстаивать их права. Нестабильная ситуация в сфере экономики приводит так же к тому, что большинство работников готовы терпеть всяческие нарушения, не защищать свои права или права своих коллег в связи с тем, что их приоритет - сохранить свое рабочее место. Рискнуть судиться с работодателем или жаловаться на него чаще всего готов лишь тот, кто решил, что он не будет продолжать работать в этой организации.

Но главная проблема заключается в том, что в обществе нет четких представлений о том, что такое дискриминация, каковы ее проявления и как,

а главное, в чем заключается ее вред и зачем с ней бороться. Таких представлений нет ни у работников, ни у работодателей, ни у других субъектов трудовых отношений, призванных обеспечивать нормальное функционирование этой сферы.

Помимо низкой правовой образованности и отсутствия желания бороться за свои права, существует и другая причина, обусловленная самим характером трудовых отношений: необходимо учитывать большое число дифференцирующих критериев, и многие из них функционально необходимы. Согласно части 3 статьи 3, не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, определяемые свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленные особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Но, к сожалению, многие из них используются работодателем для собственной выгоды и порождают дискриминацию.

Таким образом, несмотря на имеющуюся правовую основу и наличие рычагов, способных бороться с этой проблемой, дискриминация в сфере труда существует и сегодня. Для ее решения представляется целесообразным дать четкое определение дискриминации и законодательно закрепить его, обеспечить эффективность способов защиты нарушенных прав работников путем восстановления и создания правозащитных организаций (в том числе и профсоюзов). Необходимо также повысить правовую образованность граждан, сделать закон доступнее для понимания путём проведения различных лекций и конференций.

Таким образом, устранение дискриминации позволит обеспечить равные возможности в сфере труда для всех субъектов правоотношений, создать более демократические рынки труда, повысить производительность труда и ускорить рост экономики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудовыми правоотношениями принято называть правоотношения, возникающие в связи с заключением и исполнением трудового договора между работодателем и работником при исполнении последним оговоренной оплачиваемой трудовой функции с обязательным соблюдением локальных нормативно-правовых актов.

Трудовые правоотношения включают в себя права и обязанности сторон трудового договора, которые определены самим трудовым договором, локальными нормативно-правовыми актами и трудовым законодательством.

Субъектами данных правоотношений являются работник и работодатель. При этом для вступления в трудовые правоотношения субъекты должны обладать правоспособностью и дееспособностью. Объектом указанных правоотношений является сама работа, т.е. трудовая функция, оговоренная в трудовом договоре.

Все права и обязанности, являющиеся неотъемлемой частью трудовых отношений, закреплены Трудовым кодексом РФ ст. 21 и 22. Трудовое отношение непосредственно состоит из деятельности работника и работодателя, т.е. из их волеизъявления. Основанием для трудовых отношения выступает трудовой договор, именно он определяет трудовую функцию работника и является отправной точкой для начала трудовых отношений между его субъектами.

Существуют следующие основные признаки трудовых правоотношений:

- строго оговоренные права и обязанности работника и работодателя;
- наличие заранее оговорённой трудовой функции, которую должен выполнять работник;
- обязательно подчинение локальным нормативно-правовым актам организации;

- ежемесячная оплата труда работника, а так же выплата другие видов поощрений, пособий т.д.;

- наличие права любой из сторон прекратить трудовые правоотношение в любое время в строго определённом порядке;

Сам факт заключения трудового договора между работником и работодателем и служит основанием для начала трудовых правоотношений. Иногда началом трудовых правоотношение считают избрание работника на должность, избрание по конкурсу в порядке замещения вакантных должностей, назначение на должность и прочие случаи, предусмотренные трудовым законодательством.

Что касается оснований прекращения указанных правоотношений, то это возможно как по волеизъявлению одного или сразу обоих участников, так и по основаниям, не зависящим от воли сторон. Кроме того, по согласию сторон возможно изменение некоторых условий трудовых право отношений.

Гражданско-правовые договоры, как это следует из статей 8, 153, 154 Гражданского кодекса РФ, представляют из себя сделки, то есть такие действия граждан и юридических лиц, которые порождают гражданские права и обязанности. В гражданско-правовых отношениях их участники действуют на принципах автономии воли и имущественной самостоятельности, самостоятельно организуют выполнение принятых на себя обязательств, регламентируют продолжительность своего рабочего времени и степень нагрузки, а также несут риск неполучения дохода.

Трудовой договор сделкой, в том смысле которое придается этому понятию в статье 153 Гражданского кодекса РФ, не является, поскольку при трудоустройстве возникают трудовые, а не гражданские права и обязанности. Трудовой договор, как это установлено статьей 56 Трудового кодекса РФ, представляет из себя 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Главное и основное отличие гражданско-правовых от трудовых договоров при использовании личного труда - первые порождают гражданские права и обязанности (правоотношения), а вторые - трудовые. Соответственно, гражданско-правовые отношения регламентируются Гражданским кодексом РФ и гражданским законодательством, а трудовые - Трудовым кодексом РФ и законодательством регулирующим трудовые отношения.

Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с применением личного труда, имеет важное практическое значение. Заключая трудовой договор, гражданин попадает под действие гарантий трудового законодательства: ему должно быть обеспечено право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, право на отдых и гарантии установленной законом продолжительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, право на ежегодный оплачиваемый отпуск, льготы и компенсации при увольнении и временной нетрудоспособности, право на обязательное социальное страхование и многое другое. Названные гарантии не распространяются на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера.

У лиц, состоящих в трудовых отношениях и лиц, выполняющих работы по договору подряда, оказания услуг или по иным гражданско-правовым договорам, существенные различия в ответственности перед работодателем. По общему правилу, материальная ответственность работника перед

работодателем за причиненный ущерб ограничивается его среднемесячным заработком (статья 241 Трудового кодекса РФ), но даже в предусмотренных законом случаях случаях полной материальной ответственности, размер причиненного ущерба ограничен только прямым действительным ущербом (статья 238 Трудового кодекса РФ). Гражданско-правовая ответственность предусматривает возмещение не только реального ущерба, но также и упущенной выгоды (статья 15 Гражданского кодекса РФ). Кроме того, исполнение гражданско-правового обязательства может обеспечиваться пеней, штрафом и другими гражданско-правовыми способами, что исключается в отношениях трудовых.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Правовые акты

1. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрании законодательства РФ, 04.08.2014, N 31, ст. 4398.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // Российская газета, N 238-239, 08.12.1994.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 29.06.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2015) // Российская газета, N 23, 06.02.1996, N 24, 07.02.1996, N 25, 08.02.1996, N 27, 10.02.1996.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 N 8 (ред. от 03.03.2015) "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия" // КонсультантПлюс

Специальная литература

6. Бабурин С.А., Курбанов Р.А. Трудовое право России. Учебное пособие. - М.: Юнити-Дана. 2013. -488с.
7. Беянинова Ю.М. Трудовое право. Учебный курс. - М.: Приор-издат. 2010. - 222с.
8. Буянова М.П., Смирнов О С. Трудовое право. Учебник для бакалавров - М.: РГ-Пресс. 2014. -490с.
9. Гасанов К А , Мышко Ф.К. Трудовое право. Учебник. - М.: Юнити-Дана, Закон и право, 2014. - 504с.

10. Гейхман В.А., Дмитриева И.Л. Трудовое право. Учебник. - М.: Юрайт, 2014. - 548с.
11. Головина С.Д., Кучина Ю С. Трудовое право. Учебник. - М.: Юрайт, 2013. - 384с.
12. Горбачева Ж.А., Кондратьева З.С., Костян И.К., Дмитриева И.Н., Куренной А.А., Забрамная Е.Ф., Мачульская Е.Н., Чибисов В С., Хныкин Г. В Трудовое право России. Практикум. Учебное пособие. - М.: Юстицинформ, 2011. - 792с.
13. Дзгоева Ф.А. Трудовое право. Краткий курс. Учебник. - М.: Проспект, 2014. - 192с.
14. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Вып.1: Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства. М.: Омега-Л, 2010. - 248 с.
15. Желтов О.Д., Сошникова Т.Г. Трудовое право России. Курс лекций. Учебное пособие. - М.: Эксмо. 2010. -272с.
16. Желтов О Д Трудовое право Учебник. - М.: Флинта, НОУ ВПО МПСИ. 2012. - 440с.
17. Казанцев В Д , Васин В В. Трудовое право. Учебник. - М.: Академия. 2011. - 432с.
18. Комментарий к Конституции Российской Федерации (постатейный) (2-е издание, пересмотренное) (под ред. В.Д. Зорькина) ("Норма", "Инфра-М", 2011)
19. Комментарий к Конституции Российской Федерации (постатейный) (Бархатова Е.Ю.) ("Проспект", 2010)
20. Комментарий к Конституции Российской Федерации К63 (по состоянию на 15 июля 2014 г.) [Текст] / под ред. проф. С. А. Комарова. — 2-е изд., испр. и доп. — СПб. : Издательство Юридического института (Санкт-Петербург), 2014. — 538 с.
21. Комментарий к Конституции Российской Федерации (постатейный) (Садовникова Г.Д.) ("Юрайт", 2014)

22. Костян И.А. Прекращение трудового договора. М.: МЦФЭР, 2010. - 336 с.
23. Куренной А.М. Увольнение с работы: законодательство и практика // Законодательство. 2011. № 5. -с.21-25.
24. Лебедев, В.М. Трудовое право: [Электронный ресурс]: Учебник / под ред. В.М. Лебедева. М.: Норма: ИНФРА-М, 2011.
25. Мелихов В Н., Шаронов С.Г., Рыженков А.С. Трудовое право. Конспект лекций. Учебное пособие. - М.: Юрайт, 2013. - 208с.
26. Миронов В.И. Увольнение за прогул. Анализ ошибок работодателя // Справочник кадровика. 2010. № 3. -с.55-59.
27. Орловский Ю.П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы: практическое пособие. – 2012.
28. Оробец В Н., Яковлев Д А. Трудовое право. Учебник. - М.: Питер, 2010. - 272с.
29. Петренко А П Трудовое право. Учебник. - М.: АСТ, Сова. 2010. -60с.
30. Потапова А.Г. Трудовое право. Конспект лекций. Учебное пособие. - М.: Проспект, 2014. - 160с.
31. Предко Н.В. Содержание трудового договора / Н.В. Предко, Е.Б. Хохлов // Правоведение. 2010. № 5. -с.59-77.
32. Рыженков АС., Мелихов В Н., Шаронов С.Г. Трудовое право России. Учебник. - М.: Юрайт, 2011. -544с.
33. Смоленский М.Э. Трудовое право Российской Федерации. Учебник. - М.: Дашков и Ко. 2012. - 384с.
34. Смоленский М.Э., Тонков Е.Э., Мархгейм М.А., Грабовский И И. Трудовое право Российской Федерации. Учебник. - М.: Феникс, 2011. - 496с.
35. Соловьев А. Г. Трудовое право. Конспект лекций. Учебное пособие. - М.: А- Приор, 2010. - 144с.
36. Трудовое право. Под ред. В. Ф. Гогоненко. - М.: Юнити-Дана, Закон и право. - 2011.

37. Трудовое право России. Практикум / под редакцией С.Ю.Головиной и М.В.Молодцова – М. 2010.
38. Трудовое право России. Учебник для вузов. Рыженков А.Я. – 2012.
39. Трудовое право. Учебник для бакалавров. Гейхман В.Л. – 2012.
40. Трудовое право. Учебник для бакалавров. Головина С.Ю. – 2012.
41. Хохлов Е С., Сафонов В.П. Трудовое право России. Учебник. - М.: Юрайт, 2013. -688с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Наказания за нарушение запрета заключать гражданско-правовые
договоры вместо трудовых договоров

Состав административного правонарушения	Наказание		
	Должностные лица	Юридические лица	Индивидуальные предприниматели
"Нарушение законодательства о труде и об охране труда" - ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ	От 1000 до 5000 руб.	От 1000 до 5000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток	От 30 000 до 50 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток
С 1 января 2015 г. "Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем" - ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ	От 10 000 до 20 000 руб.	От 50 000 до 100 000 руб.	От 5000 до 10 000 руб.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Различия между трудовым и гражданско-правовым договорами

Условия договора	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
Наименование сторон договора	Стороны договора: работник и работодатель (ст. 56 ТК РФ)	Стороны договора: заказчик и исполнитель, либо заказчик и подрядчик в зависимости от вида гражданско-правового договора (ст. ст. 702, 779 ГК РФ)
Предмет договора	Личное выполнение работником предусмотренной договором трудовой функции: работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 56 ТК РФ)	Определенный результат. Например, целью договора подряда является как создание новой вещи, так и выполнение другой работы, имеющей материальный результат (ст. 702 ГК РФ). Оказание услуг является деятельностью, не имеющей о вещественного результата, однако имеющей значение для заказчика: медицинские услуги, аудиторские и т.д. (ст. 779 ГК РФ). При выполнении работ или оказании услуг, если договором не предусмотрено иное, для заказчика не важно, лично ли исполняются работы и услуги (ст. 704 ГК РФ)
Дисциплина труда	Работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка. За ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (ст. ст. 21, 192 ТК РФ)	Исполнитель свободен в определении порядка исполнения договора, самостоятельно определяет время для выполнения работ в установленных для выполнения работ сроках (ст. 708 ГК РФ). Исполнитель или подрядчик не обязаны выполнять работы в рабочее время, действующее в организации заказчика, если иное не предусмотрено договором
Оплата труда	Заработная плата выплачивается регулярно, не реже двух раз в месяц, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. ст. 130,	Оплачивается промежуточный и (или) конечный результат в соответствии с условиями договора. Вознаграждение может быть уменьшено в случае выявления недостатков или

	133 и 136 ТК РФ)	недостижения результата
Условия труда	Отвечает работодатель, который обязан предоставить и обеспечить безопасные и надлежащие условия труда (ст. ст. 22 и 212 ТК РФ)	Отвечает исполнитель (ст. 704 ГК РФ)
Ответственность	При любом виде материальной ответственности работника (полная или ограниченная) учитывается только реальный ущерб (ст. 242 ТК РФ)	Договорная: исполнитель должен возмещать как реальный ущерб, так и упущенную выгоду (ст. 15 ГК РФ)
Последствия	На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством (включая оплату отпуска, временной нетрудоспособности, защиту при увольнении и т.д.)	На исполнителя льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, не распространяются